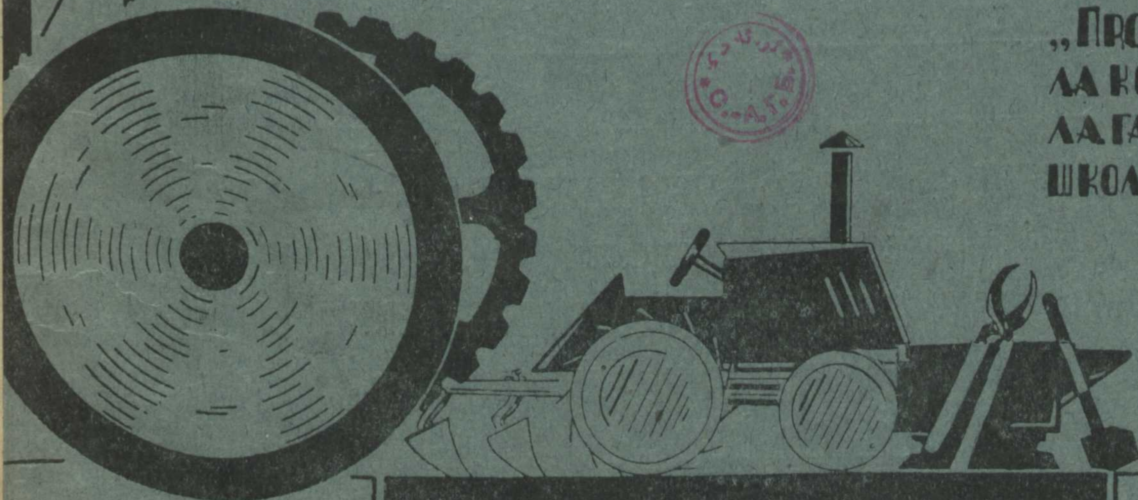
ПРОЛЕТАРЫІ ЎСІХ КРАЕЎ, ЗЛУЧАЙЦЕСЯ!

ПРОФЭСЫЯНАЛЬНЫ РУХ БЕЛАРУСІ

„Профсаюзы—школа комунізму, школа гаспадарнасьці, школа кіраўніцтва".
Ленін



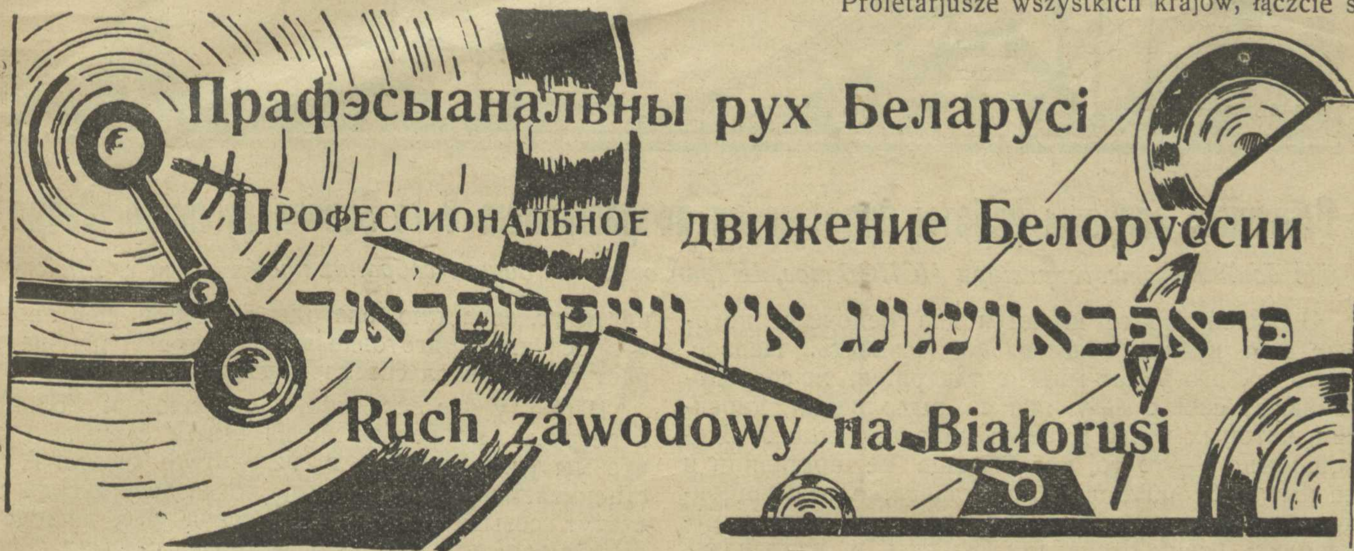
І СТУДЗЕНЬ 1926 г.

№ 1

Часопіс Цэнтральнага Савету Профэсыянальных Саюзаў Беларусі.
Менск. Дом Працы.

Содержание.

Пролетары ўсіх краёў, злучайцеся!
Пролетарии всех стран, соединяйтесь!
פּראָלעטאַריער, פון אַלע לענדער, פאַראייניקט זיך!
Proletarjusze wszystkich krajów, łączcie się



Редакция: Минск, Дом Труда, 2-й этаж, Телефон № 778.

ОРГАН ЦЕНТРАЛЬНОГО СОВЕТА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ БЕЛОРУССИИ (Ц. С. П. С. Б.)

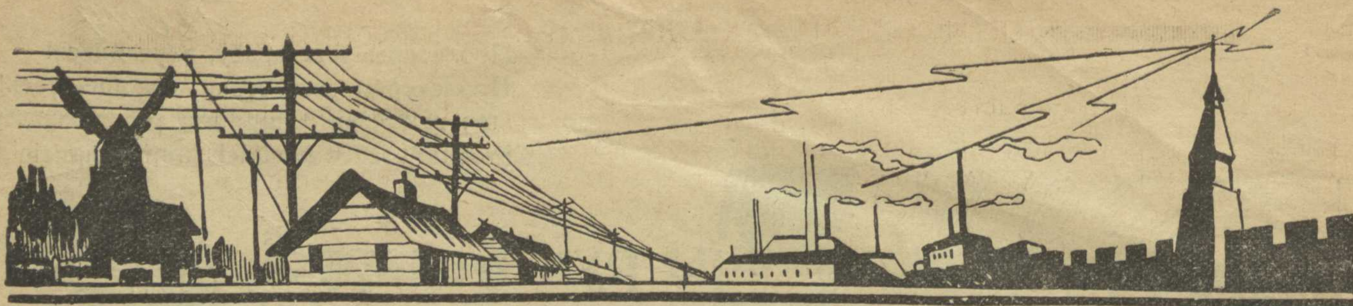
Рукописи должны быть написаны четко и на одной стороне листа. Не принятые обратно не возвращаются.

№ 1 (21) | **1-е января 1926 г.** | **№ 1 (21)**



НА БАРРИКАДАХ

Картина И. А. Владимирова. *(Собственность Музея Революции в Ленинграде).*



Основные вопросы работы профсоюзов по решениям V-го Всебелорусского с'езда.

(Из доклада отв. секретаря ЦСПСБ тов. Шаранговича на общем собрании профактива г. Минска).

В нашей работе имеются два недочета, которые нам нужно обязательно изживать. Первое, —это то, что у нас многие товарищи, не сосредоточивают своего внимания на выполнении директив, которых у нас имеется довольно много. Второй момент—это то, что мы еще не поставили и не пытаемся поставить правильное, организационное распределение всех сил для того, чтобы руководить всеми отраслями работы и направлять по руслу активность рабочих. Эти два момента, по моему, нужно отнести к недостаткам, осложняющим проведение решений V-го с'езда.

Несколько слов, непосредственно касающихся фабзавместкомов. Нам нужно сейчас, во всей практической работе, может быть в ущерб некоторым директивам, сосредоточить все внимание на упорядочение работы этих низовых профорганизаций, ибо *от правильной работы в ФЗМК будет зависеть правильная постановка всей профработы.* Мы имеем ряд материалов, которые говорят, что мы зачастую имеем ненормальности в работе или наших комиссий при ФЗМК (о самих ФЗМК—дальше) или общих собраний или делегатских собраний или вообще в взаимоотношениях с администрацией и т. д. Работа по изживанию всех этих недостатков в большей своей части лежит на самих ФЗМК, которые лучше всех других организаций могут все эти вопросы регулировать.

Основное, на что мы должны будем сосредоточить внимание—это то, чтобы наши фабрично-заводские комитеты стали бы доподлинно профессиональными организациями. А это значит, не только подменять собою администрацию, но во многих случаях стать руководителем, не итти (а это иногда бывает) на поводу администрации и т. д., а быть той организацией, которая руководит массой под непосредственным руководством партийной организации.

Мы видим, что во многих случаях освобожденные товарищи из фабзавместкомов занимаются писанием удостоверений и т. д. Мы недостаточно еще обратили внимания на самую обстановку и технику работы нашего ФЗМК. Наш ФЗМК должен распределять правильно силы по всем линиям практической работы на предприятиях. От комиссий, которые создаются при ФЗМК, нужно требовать ответственности. Если какая либо комиссия не годится ее нужно распустить.

О делегатских и общих собраниях.

Несмотря на то, что есть целый ряд ясных решений, этот вопрос не получил еще на предприятиях достаточного, практического оформления. Этот институт, зачастую, благодаря особой постановке вопроса или подготовке этого вопроса, иногда теряет даже смысл своего существования.

Верно, у нас есть много собраний и большая перегрузка, но нельзя же из этого смазывать то, что мы уже получили в результате опыта. А мы сталкиваемся с примерами, когда делегатский институт созывается в два месяца раз, иногда в полтора месяца раз, в некоторых случаях совершенно не созывается. Причем во многих случаях, на них ставится ряд практических вопросов, непосредственно не относящихся к делегатским собраниям.

Массовая работа и вся техника этой работы также, в большей своей части, зависит тоже от ФЗМК. Если взять, например, наши общие собрания, то мы увидим, что в этой работе ФЗМК имеет целый ряд практических неувязок и чрезвычайно большие недостатки, в смысле разработки техники проведения подготовительной работы, оповещения рабочих и т. д. Наши рабочие совещания никуда не годятся потому, что во многих случаях товарищи наши еще недостаточно большое внимание уделяют этой работе. И всем профорганизациям снизу доверху придется обратить непосредственное внимание на улучшение работы ФЗМК.

К перевыборам фабзавместкомов.

С 20-го января по апрель месяц будут происходить *перевыборы ФЗМК.* Они для многих наших низовых профорганизаций *явятся экзаменом,* ибо они покажут, насколько ФЗМК сумели привлечь на эти перевыборы рабочих с предприятий и насколько они смогли осуществить директивы V-го с'езда. Ведь мы знаем, что и по вопросам демократии и по целому ряду других вопросов, которые будут выпирать на общих собраниях, рабочие будут требовать персонального голосования, детальных отчетов и т. д.

В виду большой активности рабочих профессиональным организациям, особенно ФЗМК, придется поднатужиться в своей работе, чтобы оказаться на соответствующей высоте.

От того, как подготовит
ка технически к этой кам
своей части зависеть сами
дящие организации здесь обязаны [illegible]
низовым профорганизациям, выявлять недостатки которые имеются и т. д. Здесь же большую рол[illegible] должны будут сыграть наши клубы. До си[illegible] они этой роли не играли, и когда шли пере[illegible] ры ФЗМК, этот момент в клубах соверше[illegible] оттенялся.

О руководстве.

Вопрос, имеющий тесную связь с работой ФЗМК и от которого зачастую зависит работа ФЗМК,—руководство работою фабзавместкомов. Перед с'ездом, на целом ряде конференций и партийных и профессиональных указывалось на то, что наши Центральные и Окружные Правления не руководят низовыми профорганизациями. Ясно, что этот момент вероятно имел место на практике.

У нас есть два способа руководства, которые мы должны прививать и через которые мы должны осуществлять наши задачи. Первое, когда ФЗМК не может отстоять на предприятии своего предложения и вынужден обратиться за помощью в Центральное Правление или в высшую руководящую центральную организацию. В этих случаях наши ЦП и вообще руководящие организации должны помочь ФЗМК. Но одновременно нужно изживать другое явление, когда конфликты разрешались не ФЗМК, а высшей профорганизацией. *Надо добиться того, чтобы в большинстве своем конфликты разрешались непосредственно на предприятии.*

Мы не должны отказывать в помощи низовым профорганизациям, но одновременно давать им такие указания, чтобы они сами добивались разрешения этих конфликтов у себя. И только в том случае, если несмотря на все ими принятые меры, они не смогут, добиться того, чтоб конфликт был разрешен внутри самого предприятия, тогда другой вопрос. При теперешнем же положении наши низовые профорганизации не пользуются нужным авторитетом и, не устранивши этого недочета, нельзя создать хороших условий для правильной работы низовой профорганизации.

Второе в области руководства это—наши обследования, через которые мы должны выявлять недостатки в работе, изживать их, и т. д. И сюда же относится вопрос о непосредственном посещении нашими руководящими товарищами ФЗМК.

Вопрос об обследованиях.

Цифры говорят, что наши руководящие организации заслушали целый ряд докладов низовых организаций без производства обследований (приблизительно, на 100 докладов произведено лишь около 20-ти обследований). Это, конечно, не руководство, а чепуха, потому что, как бы не делал товарищ доклад в ЦП о различных достижениях, этот доклад все же не будет об'ективный, тем более, что у нас уже вообще вошло в традицию больше говорить о достижениах, а не о недостатках. Потому здесь нужно будет установить такой метод, что, если уж заслушиваешь доклад, то нужно сделать обследование, путем которого выявить недостатки. Иначе получается бюрократический подход и неполное освещение вопроса. К этой области работы нужно отнести один уклон. Часто ФЗМК и многие товарищи, вообще не знают кого слушать?—ЦК, ЦП, Окрпрофбюро, ЦСПСБ, целый ряд комиссий, которые дают различные директивы.

Нужно будет в дальнейшем организационно увязать нашу обследовательскую работу, чтобы здесь черезчур не перебарщивать. Особенно это отражается и чувствуется нашими крупными предприятиями, которыми многие вообще увлекаются.

Выезды на места.

Нам приходится часто слышать, что проведение их тяжело, потому что наши руководящие товарищи зачастую не могут оторваться от своей постоянной практической работы. Это—верно, но надо отметить, то иногда эти заявления делаются потому, что они уже вошли в традицию. А мы видим такое положение, когда рабочий идет в ФЗМК, получает там ответ или раз'яснение и, все равно, идет дальше в ЦП, чтобы то же услышать от председателя или секретаря ЦП. Хорошо, что рабочий бывает в ЦП, это создает некоторую связь. Но благодаря этой привычке, наши руководящие товарищи, загружаются работой. Следовательно, надо рабочих приучить к тому, чтобы *ответ и раз'яснение ФЗМК были ответом и раз'яснением организации, слову которой нужно верить, которая является авторитетной.* Кроме того, наши ЦП сами зачастую загромождаются всякими излишними вопросами. И тут нужно нам в некоторых случаях часть вопросов перенести непосредственно в предприятия или ФЗМК.

С этим моментом связан основной вопрос, насколько ЦП, Окружные Правления, Окрпрофбюро и сам Президиум ЦСПСБ правильно распределяют по профессиональной линии силы с точки зрения организационной. Ибо вся работа будет зависеть от того, как мы организационно правильно сумеем наладить это дело в смысле непосредственных посещений низовых ячеек и т. д.

Вот те моменты, которые непосредственно относятся к работе наших низовых ячеек в ФЗМК.

О союзных финансах.

Второй вопрос, на котором нужно сосредоточить внимание, это—вопрос финансовый. Здесь нужно будет в ближайшее время *обратить чрезвычайно серьезное внимание на финансовую дисциплину наших профорганизаций*, так как *последняя не всегда поставлена на должную высоту.* Основные моменты, которые в этой области еще придется изживать, это—следующее: еще есть нездоровая тенденция расширяться, расширять аппарат и т. д., причем, какова бы работа ни была, а аппарат нужно обязательно создать. Нет такого стремления, чтобы с'ужать аппарат, за счет общественной работы. Задолженность по членским взносам несколько уменьшилась, но все-таки, по некоторым союзам, она довольна значительная.

Причина заключается в том, что многие профорганизации смотрят так: „мы не дефицитны, у нас есть деньги и поэтому нам не нужно особенно по нашей организации нажимать на то, чтоб все 100 процентов членских взносов были внесены.

Благодаря такому положению, у нас по членским взносам оказалась задолженность свыше 40 проц. Но когда руководящие профорганизации нажали, то задолженность уменьшилась до 25-27 проц. И тут также сказывается наша, не совсем твердая, финансовая дисциплина, также, как и недостаточное внедрение момента о необходимости внесения взносов. Тут вопрос связывается и со сборщиками членских взносов, к которым зачастую по некоторым союзам имеется формальное отношение, и с тем, как сами члены союза смотрят на это дело.

И, наконец, надо отметить необходимость правильного расходования средств и, главным обра-

зом, упорядочение самой отчетности. К этому у нас часто относятся слишком легко. С этим, конечно связывается вопрос о растратах и целый ряд других моментов.

Поэтому, на вопрос о финансовой дисциплине, нам нужно обратить большое внимание: если мы этого не добьемся, то мы хорошо работать не сможем.

Ревкомиссии.

Мы приняли на с'езде постановление, что *ревкомиссии будут отвечать наравне с профорганизациями.* В последние дни в печати появились кое какие заметочки, которые уже по этому поводу бьют тревогу. Но, безусловно, к этому вопросу придется подойти, связывая его с финансовым вопросом.

Работа в деревне.

Согласно решению с'езда, эта работа несколько видоизменяется в том отношении, что получает свое *организационное оформление и направляется* не по межсоюзной линии, а непосредственно *по линии отдельных профсоюзов, главным образом, по линии Рабземлес.* Здесь ставится вопрос и об укреплении работниками и вообще оказание помощи в этой работе. Этот вопрос нами ставится во всю, в связи с тем, что на вопросы работы в деревне обращается большое внимание по всем линиям работы.

О работе касс взаимопомощи.

Не буду говорить о недостатках; мы считаем, что нужно будет в ближайшее время *провести перестройку работы касс взаимопомощи* и на этом вопросе заострить внимание с тем, что бы касса взаимопомощи получили определенное направление в своей работе. До сих пор в их работе очень много недостатков, главным образом, как общественной организации.

Вот все основные моменты, которые мы имеем по линии организационной.

Тарифно-экономическая работа союзов.

Три момента мы должны отметить по линии тарифно-экономической работы. Основное на чем мы должны заострить наше внимание нашей работы, что сейчас волнует чрезвычайно рабочую массу это—вопросы заключения колдоговоров, вопросы конфликтной работы, вопросы экономической работы и охраны труда.

Колдоговора.

Мы слышим иногда упреки со стороны рабочих, что союз порою потворствует администрации, и что вообще союзы плохо защищают рабочих. Эти нарекания по некоторым союзам правильны, по другим неправильны, но в основном, они, конечно, имеют почву. Рабочие заявляют: „мы вашей работы, касающейся защиты наших интересов, не знаем, и мы о ней будем судить потому, как вы заключаете колдоговора". И здесь, вопрос заключается в том, чтобы мы сумели *не сверху насаждать коллективные договора*, а убедить и доказать рабочим в необходимости установления таких договоров.

Союз должен сказать, почему он выдвигает столько-то требований, с этим он должен выйти на общее собрание и доказать, что больше этого требовать невозможно, потому, что вопрос упирается в экономическое положение предприятия или треста. Конечно, в этой части, главным образом, доказывать придется хозяйственнику, но иногда и союзу придется раз'яснять. Недостаточно, придти к рабочим и сказать, что мы пред'явили 25 проц. повышения зарплаты, потому что рабочие могут спросить: а правильно ли вы учли все обстоятельства, сумеет ли предприятие это выполнить и т. д.? Так, что на вопросе заключения колдоговоров нам придется держать экзамен.

Конфликты.

Вопрос о нашей конфликтной работе, чрезвычайно волнует рабочую массу, потому, что она во многих случаях чрезвычайно затяжна. Другая слабость этой работы заключается в том, что наши профорганизации, зачастую, пассуют, идя на поводу у администрации, иногда не умея отстаивать те или иные интересы рабочих. V-й с'езд дал целый ряд практических указаний, в смысле налаживания этой работы. Основное здесь заключается в том, чтобы *наши расценочно-конфликтные комиссии поставить на ноги.* Для этого требуется их инструктирование и помощь им; для этого требуется также, чтобы они сами взялись основательнее за свою работу.

Говоря о конфликтной работе, нельзя не отметить и слабость работы Наркомтруда, которая проявляется в том, что конфликты затягиваются на долгое время. Но несомненно, что налаживание этой работы, в большей степени, будет зависеть от самых профессиональных организаций, так как очень часто создаются конфликты из-за мелочей. Правда, в этом виноваты, главным образом, хозяйственники и их придется в этой части одергивать, но основная постановка работы зависит от наших РКК.

Экономработа.

В решениях V-го с'езда отмечено, что союзам нужно будет принять более активное участие в экономической работе, с привлечением к ней широких масс. Бывало, что союз пред'являет претензии в смысле повышения платы, но при этом не имеет достаточных материалов, и не знает положения данного предприятия. И на выкладки хозяйственника (которые, между прочим, иногда злоупотребляют этим), союз не может ничего ответить. Но и помимо этого, перед союзами стоит целый ряд других задач в области эконом-работы, хотя-бы в работе наших производственно-технических совещаний. На с'езде было установлено, что эта работа заглохла, в большей части, по вине хозяйственников, потому, что они не выполняют решений производственно-технических совещаний. Но есть вина и самых производственно-технических совещаний, потому что они иногда академически подходили к своим задачам. Сейчас *вопрос не в том, кто виноват, а в том, чтобы на основе решений с'езда оживить работу производственно-технических совещаний и через них профсоюзам принять участие в экономработе на предприятиях.*

Охрана труда.

Помимо того, чтобы быть более требовательными по отношению к хозяйственникам (конечно, учитывая экономическое положение хоз. об'единения), надо в то же время проявлять больше на-

стойчивости в смысле проведения необходимых мероприятий, а до сих пор у нас в этой области очень плохо. И работе фабзавкомов и непосредственно комиссии по охране труда нашим руководящим профорганизациям придется обратить большое внимание.

Вот эти вопросы, которые особенно волнуют рабочую массу. На них нам в ближайший период придется построить всю свою работу, обратить все свое внимание с тем, чтобы изживать по этой линии недостатки.

Культурно-просветительная работа.

В культработу нужно внести, главным образом, по линии клубной работы (а у нас главная работа именно, клубная работа) вопросы организационные. Нужно, начиная снизу до верху, укрепить эту область работы работниками. Мы знаем такие случаи, когда, например, на культсовещании, при культотделе ЦСПСБ, некоторые работники не приходили (в тех союзах, где имеются платные работники, там они прислали, а где нет платных работников, там нет даже человека, ответственного за эту работу). На V-м с'езде все делегаты указали, что у нас плохо обстоит дело с культработой.

Рабочий клуб.

Нужно будет организационно упорядочить эту работу в смысле ее построения.

Как до сих пор обстояло дело с клубной работой? Нас ругают за то, что мы будто-бы все внимание уделяем Минску, что в Минске очень много клубов, а в других городах нет. Но хотя в Минске и много клубов, но их все-же недостаточно и они не удовлетворяют рабочих. И как это ни странно, но это—факт. С'езд в своих решениях указал, что для того, чтобы найти выход, необходимо изыскивать средства на клубное строительство, как в хозяйственных организациях, так и от правительства добиваться средств и т. д. Здесь мы, вероятно, кое-чего добьемся.

Но мы здесь имеем еще следующее: рабочие чрезвычайно охотно идут в клуб, но в клубе создается ненормальная и неблагоприятная обстановка для проведения клубной работы: толкучка, никто не охватывает самой работы и т. д.

Красные уголки.

И поэтому перед нами основное сейчас—это обратить внимание на красные уголки, которые у нас, в большей части, являются довольно приличными. Но большинство красных уголков в тех союзах, где имеются клубы, не ведет никакой работы. И нам нужно обратить внимание на постановку работы красных уголков, *как первичных культурных организаций*. На этом нужно будет сосредоточить наше внимание, потому что иначе мы не сумеем организационно охватить нашу, особенно сейчас становящуюся активной, массу, иначе мы клубы не сможем превратить в настоящих культурных воспитателей.

О внутреннем содержании культработы союзов.

В содержании нашей клубной работы у нас мало не только элементов массовой работы, но мало вообще, элементов, заинтересовывающих рабочих. Работа эта у нас как-то проводится по казенному. Часто рабочий у себя дома или в своей казарме чувствует себя более свободно, чем в клубе, ведя задушевные беседы с товарищами, а в клубе, если это есть, то очень редко; если рабочий придет на кружок, то он себя чувствует, как на каком либо экзамене. Так, что к вопросам массовой работы и к вопросам проведения мер, которые заинтересовывали бы рабочих, нам нужно будет приковать больше внимания профорганизаций, искать причины, которые тормозят эту работу, изживать недочеты, которые имеются и хоть понемногу, но эту работу строить.

Книга—рабочим.

Фактически, V-й с'езд был по существу первым с'ездом, на котором рабочие выступали и указывали на то, что мы не имеем хорошей книги, интересующей рабочих. Этим вопросом профорганизации должны будут очень и очень заинтересоваться. Тут, конечно, вопрос связывается главным образом с библиотекой, потому что рабочий чаще всего через библиотеку получает книги. И тут стоит вопрос организационного порядка—*как приблизить книгу к рабочему*.

Основной вопрос здесь, как снабдить наши, библиотеки книгами? Надо признаться, что и сейчас наши библиотеки, особенно профессиональные, чрезвычайно бедны. Литературы мало, а если есть, то больше всего периода 1918—1921 г. г., новинки в библиотеке вы редко увидите. И поэтому ЦП и ФЗМК надо обратить внимание на снабжение рабочих соответствующей литературой, а также, и на приближение этой литературы к предприятию.

Кроме того, нам в ближайшее время придется проделать большую работу по линии издания массовой литературы на национальных языках. Этот вопрос очень важный, ибо у нас есть значительные группы, которые легче читают, легче усваивают книгу на родном языке.

Вот все те вопросы, на которые мы должны будем обратить внимание в ближайший период нашей работы. Я не останавливаюсь на целом ряде вопросов, которые будут иметь немаловажное значение в нашей работе, это—вопросы по линии Наркомтруда, Совнархоза, рабочей кооперации, жилищной кооперации. Все эти вопросы будут постоянно стоять в порядке для нашей работы. Я здесь затронул те основные вопросы, которыми будет определяться наша работа и которым должны быть подчинены все остальные моменты нашей работы. Все эти вопросы, которые я затронул, и на V-м с'езде, и на предшествовавших ему с'ездах, стояли чрезвычайно остро.

Я думаю, что когда мы будем более детально и подробно рассматривать на общих собраниях решения V-го с'езда, то рабочая масса внесет в нашу работу много новых моментов, и в то же время обсуждение этих вопросов, еще больше разовьет активность рабочих масс. Мы думаем, что *на основе решений V-го с'езда, наши низовые организации, активно взявшись за проведение их на местах, смогут изжить все те недостатки, которые наблюдаются в практике нашей профессиональной работы.*

К перевыборам фабзавместкомов.

Срок полномочий низовых проф‘-ячеек кончился. На очереди работа по перевыборам их. По постановлению Президиума ЦСПСБ перевыборы должны быть произведены в период между 20 января и первое апреля 1926 года. Установленного срока в 2 с половиной месяца вполне достаточно для проведения этой работы в плановом порядке, не спеша, с широким привлечением к участию в ней всей рабочей массы.



Ленин в 1905 году.

Предстоящие перевыборы мы не мыслим как кампанию, а указываем на необходимость проведения этой работы в плановом порядке.

Фабзавместком (ФЗМК) есть та профсоюзная организация, которая, вплотную, соприкасается с союзной рабочей массой предприятия и учреждения, а посему от постановки работы таковых зависит настроение рабочих, их активность во всей работе и т. д.

Данные перевыборы ФЗМК должны быть экзаменом того, насколько наши профорганизации сумели широко развить массовую работу, правильно поставить ее и использовать возросшую активность рабочей массы. Экзаменатором является сама рабочая масса, а посему все рабочие и работницы должны быть привлечены к обсуждению отчетного доклада ФЗМК о проделанной работе.

Трудно иногда рабочим разбираться в тех отчетах, которые, обыкновенно, преподносятся нашими фабзавместкомщиками. Отчет пестрит многочисленными цифрами, которые почти совсем не запоминаются, так как им не дается никакого об'яснения. Рабочие массы тогда разберутся в отчете, когда они заранее до собрания смогут ознакомиться с основными вопросами, выдвигаемыми в отчете проделанной работы и с теми цифрами, которые там есть. Тогда рабочие смогут правильно развернуть критику о деятельности своей низовой организации.

Если рабочие и так без отчета знают работу ФЗМК, все же некоторые моменты работы, а иногда и существенные могут ускользнуть от внимания, ибо слишком разнообразна наша профессиональная работа, и всего не запомнить.

ФЗМК до общего собрания за несколько дней должны вывесить на видном месте основные моменты проделанной работы, в виде сводок, и, если есть цифры—обосновать ими. Хорошо было-бы главнейшие виды работы изобразить в диаграммах, но это по техническим условиям, конечно, не везде можно будет сделать. Кроме того деятельность ФЗМК должна быть освещена в местной стенной газете, изданной специальной к перевыборам.

Отчет ФЗМК на общем собрании не должен долго затягиваться, в противном случае он надоедает слушать и рабочие расходятся. В коротко изложенном отчете должны быть затронуты все основные стороны работы.

На крупных предприятиях следует обсуждение отчетов ФЗМК перенести на обсуждение и по цехам, отделениям и службам, что в большей мере привлечет рабочих.

Несколько слов об отчете ревкомиссии. У нас привыкли заслушивать отчет ее в

Бюро клише

Автограф В. И. ЛЕНИНА из статьи, относящейся к 1905 г., опубликованной в газ. „Пролетарий“ № 7 от 27 июня (10 июля) 1925 г.

Русский царь ищет защиты от своего народа у турецкого султана.

Заграничная печать всех стран и всех партий полна известиями, телеграммами, статьями по поводу перехода части судов Черноморского флота на сторону русской революции. Газеты не находят слов для выражения своего изумления, для достаточно сильной характеристики того позора, до которого довело себя самодержавное правительство.

Верхом этого позора было обращение царского правительства к Румынии и Турции с просьбой о полицейской помощи против..

Предоставлено Институтом В. И. Ленина при ЦКРКП.

силу того, что „это нужно“ и выносится решение —„отчет утвердить“. Внимание к отчету ревкомиссии со стороны рабочих должно быть не меньше, чем к отчету ФЗМК. Акты ревкомиссии должны быть вывешены для сведения всех рабочих также до общего собрания. Обсуждение этого отчета должно итти попутно с обсуждением отчета ФЗМК.

Теперь о резолюции. После обсуждения отчета ФЗМК и ревкомиссии должна быть принята резолюция практического характера, указывающая на что должно быть обращено внимание нового ФЗМК в дальнейшей. Все практические предложения рабочих не идущие в разрез с указаниями вышестоящих профорганов, должны быть включены в резолюцию.

Выборы ФЗМК и ревкомиссии должны проводиться на втором собрании. До этого ФЗМК подготовляет список, куда включаются кандидатуры, выдвигаемые рабочими и вывешиваются на видном месте. Одновременно организуется обсуждение по цехам, группам, отделениям этих кандидатур. Выборы на общем собрании должны проводиться на основе широкой рабочей демократии: персональное голосование каждой кандидатуры с предварительным обсуждением „против“ и „за“ в случае отводов и избранным должен считаться тот, кто получает больше голосов присутствующих.

Если рабочий и работница зарекомендовали себя, как хорошие работники в составе ФЗМК, их следует избрать. Поработают еще, побольше узнают. Это—наши кандидаты к дальнейшему выдвижению.

При выборах ФЗМК надо всегда иметь в виду имеющиеся на предприятии национальные группы.

Теперь о работнице: профорганизации должны поставить своей задачей большего вовлечения работниц во все выборные союзные организации, а наравне с этим выдвижение на постоянную руководящую профработу ФЗМК, ибо на этой работе у нас в Белоруссии занято только 13 работниц.

От активного участия всей рабочей массы при перевыборах и в дальнейшей работе ФЗМК зависит постановка профессиональной работы на предприятии.

Н. Танаевцева.

ПЛАНОВЫЕ ПЕРЕВЫБОРЫ ФАБЗАВМЕСТКОМОВ И КОМСЛУЖЕЙ, СОГЛАСНО ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕЗИДИУМА ЦСПСБ, НАЧИНАЮТСЯ С 20-ГО ЯНВАРЯ.

ФАБЗАВМЕСТКОМЫ — СТАНОВОЙ ХРЕБЕТ ПРОФДВИЖЕНИЯ И БЕЗ КРЕПКОГО ФАБЗАВМЕСТКОМА НЕ МОЖЕТ БЫТЬ КРЕПКОЙ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ.

ВЫЯВЛЕНИЮ ВСЕХ ДОСТИЖЕНИЙ И НЕДОЧЕТОВ В РАБОТЕ НАШИХ ПЕРВИЧНЫХ СОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИИ ДОЛЖНО БЫТЬ УДЕЛЕНО САМОЕ БОЛЬШОЕ ВНИМАНИЕ И ВСЕ РАБОЧИЕ, РАБОТНИЦЫ И СЛУЖАЩИЕ ДОЛЖНЫ ПРИНЯТЬ В ЭТОМ САМОЕ АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ.

На что надо обратить внимание.

Через недели две начнется кампания по перевыборам фабзавместкомов. К этой кампании готовятся профессиональные органы и к ней должны готовиться каждый рабочий работница. Настоящая кампания должна пройти с активным участием широких рабочих масс. При отчете завкома, каждый рабочий и работница должны, не стесняясь, высказаться, какие были недостатки в работе завкома, комиссии, а главное как работала РКК для того, чтобы вновь избранный завком учел эти недостатки и изжил их.

Возьмем, например, работу РКК. Мы частенько наблюдаем такие случаи, когда рабочая часть РКК забывает свои функции и присоединяется к мнению администрации, в то время когда безболезненно можно было решить этот вопрос в пользу рабочих.

Благодаря тому, что некоторые рабочие не обращают внимания на культработу, вернее не интересуются ею, предпочитая скорее уйти домой, чем остаться послушать лекцию или позаняться в кружке и т. д., многие завкомы не ведут таковой, оговариваясь, что „все равно не приходят“. То же самое в области других комиссий.

Важным моментом являются, имевшие место, случаи, когда союз использовывал освобожденного члена завкома, накладывал на него еще профессиональную работу по союзу, благодаря чему работа завкома хромала. Примером может служить дрожже-винокуренный завод „Пролетарий“, где союз поручил освобожд. члену завкома работать среди безработных и завком не может проводить полностью возложенную на него работу. Полагаю, что найдется еще ряд таких моментов в работе завкомов. А поэтому при перевыборах необходимо: 1) каждому рабочему дать полную оценку работе завкома и его комиссий; 2) необходимо за несколько недель до перевыборов вывесить список кандидатур новый состав завкома, для того, чтобы каждый рабочий мог обсудить данные кандидатуры и пришел бы на перевыборное собрание с готовым мнением о каждой кандидатуре в отдельности; 3) собрание рабочих должно поставить перед своим союзом вопрос ребром, чтобы никакие другие обязанности на освобожденного члена завкома не накладывались; 4) каждый рабочий и работница должны помнить, что за него никто ничего не сделает, что он является хозяином своего положения и, если он будет пассивен, то от этого будут плохие последствия, не для кого-нибудь, а для него самого.

Только при такой постановке вопросов, предстоящая кампания перевыборов фабзавкомов оправдает свое значение полностью.

Завод „Пролетарий“ Минск.

И. Галкин.

Как оживить профсоюзную работу.

(Из опыта одного союза).

„Живое творчество масс—вот основной фактор новой общественности.“

ЛЕНИН

В виду поднявшейся активности рабочих, ВЦСПС взята линия на демократизацию профсоюзов, сближения их с массами трудящихся, что является радикальным средством оживления всей профсоюзной жизни. Фактическое осуществление рабочей демократии, оздоровление профсоюзной жизни надо начать с укрепления ее костяка—организационного состава, улучшение которого значительно зависит от правильной постановки выборов, подготовки к собраниями, с‘ездам, конференциям, делового, активно-творческого метода работы на них и умелой отчетной кампании.

Чтобы подготовить профсоюзную массу к собраниям, использовать ее самодеятельность, инициативу, необходимо задолго до них информировать о порядке дня с основными тезисами докладов, с финансовыми отчетами с целью привлечения к активному участию всех членов союза в профсоюзной жизни.

Часто всякие выборы происходят в конце собрания, перед текущими делами, когда кворум (состав участников собрания) делается „текущим“. Было-бы правильнее устраивать выборы после заслушания отчетных докладов, когда у членов собрания настроение бодрое, не усталое.

В практике работы встречается выделение кандидатов предварительно, на собрания актива, а остальная масса членов союза является лишь корректором составленного заранее списка. Активность массы в первой стадии выборов как-бы подменивается иниациативой части ее членов.

В нашей союзной практике встречается и такая широкая „демократия“, когда каждому члену собрания предоставляется право выставлять кандидатов. Выходит, что может быть выдвинуто столько кандидатов, сколько имеется членов собрания. Конечно, и такая постановка выборов не целесообразна.

Для развития профсоюзного коллективизма, организованно-общественной (а не индивидуальной) воли, полезно было-бы применять групповое выдвижение кандидатов, при персональном их голосовании. Так, например, если на собрании в 100 человек требуется избрать 10 членов, то, значит, на одного кандидата приходится группа в 10 чел., которая и намечает 1-2 кандидатов, путем подачи записки.

Во время отчетной кампании мы часто видим не живую, наглядную иллюстрацию работы союзных органов или ячеек, а слышим скучные пересказы официальных докладчиков, без побуждающих моментов к прениям—обсуждению, без особого освещения основных моментов. Это надо изжить, нужно ознакомить, заинтересовать всех членов союза к отчету, привлечь к широкому обсуждению его.

„Чтобы сберечь время—надо потратить его на организацию“—этот мудрый совет да будет руководящим лозунгом в нашей профсоюзной работе в новом году.

Вич.

Рогачев.

20 ЛЕТ ТОМУ НАЗАД



т. Луначарский.
Член редакции газет „Вперед“ и „Пролетарий“



т. Рыков.
Член ЦК 3-го С‘езда РСДРП (большинства)—май 1905 г. Лондон.



т. Ольминский.
Член редакции газет „Вперед“ и „Пролетарий“.

Фабзавком и прием в союз новых членов.

Наряду с ростом нашей промышленности, замечается колоссальный рост, вернее охват рабочих нашими предприятиями. Это явление, как отрадное, было констатировано на V-м Всебелорусском С'езде Профсоюзов. Этому росту должно было соответствовать и увеличение числа членов профсоюзов. Но цифры, которые мы имеем, говорят о том, что мы здесь отстаем.

Каковы причины этого несоответствия? Их очень много, и на некоторых из них необходимо остановиться. Первое, это-то, что, несмотря на целый ряд директив и постановлений с'ездов о необходимости проявления большей гибкости в приеме в союз, к сожалению, наши профорганизации, в особенности первичные ячейки (фабзавкомы) недостаточно внимательно относятся к этому вопросу.

В силу этого создается целый ряд ненормальностей и очень часто проскальзывает в виде заметок в газетах о том, что подавший заявление о приеме в союз раньше полугода не может надеяться, пока вся процедура приема пройдет. Порой бывает, что заявление затеряется и просителю предлагают написать вторично. Очень часто бывает, что фабком уже рассмотрел заявление и его провести через общее собрание, из-за громоздкости повестки дня этот вопрос снимается и переносится на другой раз. Бывают и такие случаи отказа в приеме в союз: в одном союзе отказывают в приеме за „кустарническую психологию", между тем, как подавший заявление почти все время работает по найму и союзные органы (фабкомы) берут на себя работу „психолога", забывая и оставляя в стороне имеющиеся инструкции о том, кто может и кто не может быть членом союза, или же рабочий подает заявление о приеме в союз, ему не отказывают в приеме, а просто оттягивают утверждение по мотивам: данный рабочий при вступлении в союз имеет в виду поступить в учебное заведение. Тут определенно надо сказать, что эти товарищи из фабкомов переусердствуют, уже не говоря о том, что трудно доказать, что предполагает и какие намерения у того или другого рабочего, когда он подает заявление о вступлении в союз.

Таких фактов можно привести сколько угодно, но считаю достаточными уже приведенные и они нам дают ясный ответ на вопрос — почему у нас численный рост союза отстает от общего роста и охвата нашей промышленностью рабочих. Нашим руководящим органам профсоюзов, в особенности центр. правлению придется при перевыборах фабзавместкомов, в виде наказа, дать последним директиву о внимательном отношении и проявлении большой гибкости в том вопросе, искоренив всякие усердствования в области приема новых членов в профсоюз.

З. Беленький.

~~~~~~

Два уклона.

В практике работы наших профорганов мы наблюдаем два уклона: при приеме в члены союза и при исключении. Зачастую, органы союза проводят эти вопросы таким образом: если прием в союз проводится с чрезвычайной затяжкой, чрезмерной осторожностью, то исключение проводится с чрезвычайной поспешностью. Например: рабочий поступает на временную работу и работает не только установленный для приема срок, но и гораздо больше и подает заявление в местком о вступлении в союз. Там оно „залеживается", часто до тех пор, пока рабочего не сократят и тогда в союз его естественно, не принимают, а часто и такие случаи бывают, что местком несколько месяцев „выявляет личность" подавшего заявление (опять представление удостоверений личности, о благонадежности, несудимости, имущественном положении и т. п.). Об'ясняется это необходимостью— вести борьбу с ростом безработицы среди членов союза, которая от таких мер борьбы не уменьшится, а только усиливает оторванность трудового элемента от массовой организации, в задачу которой входит воспитание рабочей массы.

В этом вопросе необходимо строго придерживаться постановления II-го Пленума ВЦСПС, в раз'яснение которого даны указания ЦК союза железнодорожников: 1) в союз могут быть приняты все сезонные рабочие со дня их поступления на работу, если работа по найму является основным источником существования и если с ними заключается договор о работе на срок не менее 3-х месяцев.

2) Временные же рабочие, для которых зарплата является основным источником существования принимаются в союз со дня вступления на работу, при заключении договора о работе на 1 месяц. Если же прием на работу произведен без заранее определяемого срока, тогда временные рабочие принимаются в союз после одного месяца фактической работы. Окончательным же утверждением является постановление общего собрания.

Но в практике работы на жел. дороге часто встречается, что рабочий не знает таких положений и задача месткомов широко раз'яснять и помогать рабочим разобраться в них и надо еще раз работникам союза продумать насколько правильно проводятся в жизнь директивы наших вышестоящих органов и сделать нужные выводы. Отказы в приеме на основании того, что рабочий работает сезонно или временно, или отец его имеет ничтожное крестьянское хозяйство и др., необходимо самым определеннейшим образом изживать.

Наблюдаются еще в нашей работе до сих пор кое-где недочеты и в вопросе исключения из союза, которые об'ясняются нашим невниманием к воспитательной работе среди членов союза. Мы очень часто наблюдаем недобор членских взносов, которые в периоде работы весьма неаккуратно и невнимательно выявляется, и вместо того, чтобы предовратить члена союза от механического
~~~~~~

выбытия мы сразу заносим в протокол его, как механически выбывшего за невзнос, исключаем порою за пьянство, за судимость без поражения в правах, подходя совершенно формально, а не продумано в каждом отдельном случае, несмотря на то, что это оговорено в уставе союза. Подобные случаи приняли в одно время широкий размер ЦК ж. д. Тов. А. А. Андреев в своей брошюре об'ясняет эти случаи формальным подходом к добровольному членству. Он говорит, что у нас профсоюз очень легко можно заполучить рядового рабочего в качестве члена союза и казалось бы, что эта легкость приобретения рядового члена союза в свою организацию должна обязывать профсоюз к достаточной бдительности и внимательности к тому, чтобы эта легкость приобретения членства не была превращена в простую формальность „казенщину“.

Недостаточное внимание союза к своему члену, к рабочему, хотя бы в единичных случаях, порождают отрыв рабочей массы от союза. Эту истину недостаточно раз'яснять, напоминать, повторять— она должна быть организационно закреплена во всем строении профсоюза и в повседневной работе. Тов. Томский, говоря об отдельных уклонах в работе профсоюзов указал, что эти ошибки продолжаются в том смысле, что методы партийной работы, которые правильны и хороши в ней, зачастую механически переносятся в профессиональные союзы, как, например: чрезвычайно осторожный прием в союз при требовании всевозможных справок, удостоверений, применением иногда чистки рядов союза от неблагонадежнаго элемента и т. п. Мы знаем, что такие случаи, хотя и редки, но имеются в нашем союзе и нам необходимо их изжить из нашей практики, будь они вольные или невольные.

Яглейко.

1905-ый год.



Члены Исполкома Петербургского С. Р. Д. по дороге в ссылку: 1-й ряд (слева) Л. Троцкий, А. Симановский, Н. Авксентьев, А. Феит, Б. Кнуньянц; 2-й ряд: Немцов, П Злыднев, Авксентьева, С. Вайнштейн; 3-й ряд: Голынский, Г. Хрусталев-Носарь, С. Зборовский, М. Киселевич, Е. Комар.

Производительность труда, зарплата и использование рабочего времени.

(Итоги годовой работы промышленности СССР).

1924-25 год отметил более ускоренный рост производительности труда, который был вызван развернувшейся в отчетном периоде кампанией и большой самодеятельностью рабочих. Нередко рабочие по своей инициативе вносили на заседаниях и собраниях вопросы и заявления о необходимости повышения норм выработки, установлении товарищеской трудовой дисциплины, об усилении мощности силовых установок, рационализации оборудования и т. д.

Известное влияние на увеличение производительности труда имели, произведенные в отчетном году капитальные затраты, более нормальная нагрузка предприятий и, значительно улучшившееся против прошлых лет, снабжение последних.

В среднем, по всей промышленности производительность труда по сравнению с прошлым годом увеличилась на 22,1 проц. По отдельным отраслям производительность подверглась следующим изменениям: отметила повышение по керамической (на 100 проц.), металло-обрабатывающей (55,6 проц)., бумажной (на 59,6 проц.), махорочной (на 38,7 проц.), льно-прядильной (на 35,1 проц.), спичечной (на 21,4 проц.), дерево-обрабатывающей (на 31,5 проц.), пищевой и швейной (на 11,1 проц.), и производству очков (на 42,6 проц.). Остальные отрасли дали небольшое повышение или незначительное понижение.

С ростом производительности труда повысилась и заработная плата. В целом по всей промышленности средний месячный заработок (в местных бюджетных руб.) по сравнению с 1923-24 г. увеличился на 21,3 проц.; 1923-24 г. против предыдущего отметил повышение, примерно, на 30 проц. Таким образом, темп роста зарплаты несколько снизился, при чем увеличение зарплаты находилось в тесной связи с соответствующим ростом производительности труда. Наоборот, в 23-24 г.

зарплата возросла на 30 проц. при одновременном увеличении производительности лишь на 6 проц.

Реальная зарплата (в местных бюджетных руб.) с 18,8 р. увеличилась в 24-25 г. до 22,8. В IV-м квартале зарплата (в современных рублях) в среднем по всей промышленности достигла 45 р. 70 к. Интересно отметить, что по контрольным цифрам Госплана средняя зарплата по промышленности СССР составляет 43 р. 50 к. и в бюджетных р.—21 р., таким образом, средний заработок промышленности БССР не отстает от существующего уровня зарплаты по всему Союзу.

По отдельным отраслям и хозяйственным органам рост зарплаты рисуется в следующем виде: по стекольной увеличилась на 35,4 проц., льнопрядильной на 32,7 проц., Госметпрому на 26,4 проц., чугунно-литейному заводу „Энергия"—на 26,6 проц., махорочной на 25,7 проц., пищевиков (+21,6 проц), спичечной на 16,1 проц., деревообрабатывающей на 14,9 проц., кожевенной на 20,1 проц. и очковой на 22,1 проц.

Обращаясь к абсолютным размерам имеем наивысший заработок (в местных бюджетных рублях) по производству по обработке щетины 38,8 руб., далее идет чугунно-литейный завод „Энергия"—35,2, кожевенная промышленность—32,2 и предприятия Госметпрома—30,6.

1924-25 год принес также заметное улучшение использования рабочего времени. Явка на работу (исключая отпуска и праздничные дни) по сравнению с прошлым годом увеличилось с 86,2 проц. до 90,6 процентов, при чем процент потерянных человеко-дней по вине предприятий (частичные простои) сократился с 5 до 1,8 проц., зато заметно возросли прогулы с 1,9 проц., до 2,8 проц. Всего за десятимесячный период истекшего года потеряно по разным причинам 327.503 человеко-дней или 13,7 проц. рабочего времени (включая и отпуска). В отношении прогулов на первом месте стоит металло-обрабатывающая промышленность—5,4 проц., далее следует очковая 3,5 проц., щетинная 3,4 проц,, наименьший процент прогулов отмечает чулочно-трикотажная 0,7 проц. Довольно значительное число человеко-дней потеряно по случаю болезни (103,583 или 4,3 проц.), при чем наивысший процент их падает на чулочно-трикотажную, махорочную, спичечную и льнопрядильную промышленности. На долю отпусков и командировок приходится всего потерянных человеко-дней 114.542 или 4,8 проц. (в том числе командировки—0,5 проц.).

В общем, наибольший процент использования рабочего времени дают стекольная промышленность, пищевая и деревообрабатывающая.

Калнин.

К какому союзу отнести пильщиков?

До настоящего времени не выяснен вопрос к какому производственному союзу должны быть отнесены пильщики: к деревообделочникам или к союзу строителей? Положение—„одно предприятие—один союз" не может быть отнесено к пильщикам, работающим, в частности, в окружных городах.

Многие пильщики бревен ручным способом работают на частных лесных дворах и должны, как будто, быть отнесены к деревообделочникам, многие же работают в строительных конторах и должны быть отнесены к строителям.

Но пильщики, работающие на лесных дворах и в строительных конторах и у частных граждан, часто меняют свое место работы и благодаря этому как будто должны переходить из одного союза в другой. Это вызывает недовольство самих пильщиков и неудобство в отношении их учета.

Часто между ними наблюдается конкуренция, вследствии того, что пильщики—члены союза строителей пильщики - деревообделочники работают каждый по ставкам своего союза.

Лично я являюсь сторонником передачи всех пильщиков, где бы они не работали, в союз деревообделочников.

Витебск. **Г.**

Нельзя забывать инвалидов труда.

До настоящего времени в вопросе об обслуживании инвалидов труда нет ясности. А одновременно с выявившейся общей активностью всей рабочей массы мы замечаем на последних собраниях инвалидов труда (Витебск) и активность этой части вчерашних рабочих членов профсоюзов. Инвалиды труда настойчивее и настойчивее требуют от своих союзов их обслуживание как в правовом и бытовом отношениях, так и культурном.

Союзы продолжают отбиваться от инвалидов труда, как от каких-то назойливых мух и от такого отношения, союзам нужно раз навсегда отказаться. Если еще в отношении той группы инвалидов труда, которые работали до 1917 г. и членами союза не состояли можно допустить возможность их не обслуживать, то в отношении тех инвалидов труда, которые в течение несколько лет состояли членами союза, платили членские взносы, этого делать нельзя. Союзы должны взять на учет этих инвалидов труда, время от времени созывать общие собрания их, ибо интерес к фабрике, где они работали несколько десятков лет, а также и к союзу велик. Нужно им оставить членские книжки с отметкой „инвалид труда". Предоставить им билеты в союзные клубы. Опыт и практика этих инвалидов труда, бывших членов союза, может пригодиться в связи с тем, что в союзы вливаются новые кадры членов союза, не связанные с фабрикой и союзом.

Все это говорит за то, что союзы должны вплотную итти к обслуживанию этой группы и вышестоящие профорганизации должны этим вопросом более детально заинтересоваться, иначе мы можем очутиться перед фактом, (а таковое кое-где наблюдается), когда инвалиды труда требуют создания особой своей организации.

Витебск. **Гауфман.**

Нужна последовательность до конца.

Речь тут идет об оплате технических работников профсоюзных аппаратов. В связи с тем, что профсоюзные организации являются чисто общественными организациями, а технические работники этих организаций наравне с ответственными работниками, являются участниками этой общественной организации, труд и зарплата последних регулируются правлениями союзов без всяких колдоговоров и тарифных соглашений. Такое положение мы имеем и в отношении содержания фабзавместкомов, когда зарплата работника и фабзавместкомов как ответственным, так и техническим, устанавливается по сметам, утвержденным союзом.

1905-ый год.



Строят баррикаду.

Тот разнобой, который создался в союзных организациях по отношению оплаты технических работников, (ответственные работники оплачиваются по соответственному тарифу, утвержденному НКТ.), вызывает острую необходимость вмешательства в это дело по союзной линии ЦК и ЦП союзов, а по межсоюзной ВЦСПС и ЦСПС отдельных республик. Но это вовсе не говорит за то, что необходимо передать союзу совторгслужащих заключать договора с отдельными правлениями и межсоюзными организациями, для регулирования труда и зарплаты технических работников союзов, так как эти работники состоят членами того союза, где они работают и не дело союза Совторгслужащих вмешиваться во внутреннюю работу других союзов. Если стать на такой путь, то необходимо будет союзу Совторгслужащих участвовать в заключении трудлоговоров с одиночками, работающими в фабзавместкомах, и, наконец, самому правлению союза придется договор заключить с месткомом, который об'единяет технических работников своего же союза. Так видно, мыслит ЦП союза Совторгслужащих, что видно было из выступления представителя союза по вопросу об оплате труда технических работников ЦСПСБ, которая в основном сводилась к следующему:

„Ставки с союзом не согласованы, не соблюден принцип тарифной разбивки по разрядам, местком который предложил администрации эти ставки не провел по союзной линии, а поэтому он против этих ставок возражает". Это выступление является очень странным. ЦСПСБ наравне с правлением союза имеет полное право устанавливать размер оплаты труда своих работников без вмешательства союза. Руководители, желая более правильно подойти к этому вопросу, запросил и по существу мнение месткома и местком имел полное право высказать свое мнение. Местком нисколько не возражал, когда правление союза не считалось, по отношению своих работников, с принципами, которые были выдвинуты месткомом, понимая, что воля правления регулировать оплату своих работников.

Я считаю, что ЦСПСБ ни в коем случае не должен итти по линии ЦП союза Совторгслужащих. ЦСПСБ необходимо будут в ближайшее время дать указание всем ЦП союзов, а в том числе и ЦП союза Совторгслужащих о порядке и размерах оплаты технических работников.



В пятом году русский рабочий не разорвал своих цепей... но он сорвал с глаз закрывающую их повязку.

З. Каган.

Директива 5-го Всебелорусского с'езда профсоюзов о поднятии подписки на журнал „Профрух Беларусі" должна быть выполнена.

Фабзавком! Подпишись на журнал и продли подписку на него среди своих товарищей.

Нужно участие фабзавкомов в деле проведения гарантийного страхования.

Организационный переход этой новой и для Госстраха и профсоюзов работы закончился. Аппарат по гарантийному страхованию развернулся, как в Минске, так и в крупнейших округах (Витебск, Могилев). Пропаганда этой работы в среде профсоюзов и хозорганов заканчивается и работа по охвату предприятий и учреждений страхованием от растрат, хищений, упущений служащих уже приняла нормальный характер.

Ясно, что в силу самой сущности гарантийного страхования, работы двигались по линии ограничения поля деятельности частных артелей ответственного труда, ликвидации ее услуг в ряде учреждений, обеспечения обслуживания этих учреждений членами союзов. В этой работе мы прибегали к содействию местных органов профсоюзов, и до сего времени у нас ликвидировано обслуживание артелями больше, чем на 25 проц. Характерно в этом отношении настроение артельщиков. Часть их вступила в артель недавно и о них не стоит говорить—у них еще не выдохлось сознание члена профсоюза, но есть артельщики, насчитывающие свой стаж годами, 5-ти летиями, и тут особенно характерна та ненависть, которая обрушивается к головкам артелей,—которые обирают их, систематически взыскивая деньги на покрытие каких-то убытков, о которых артельщик может быть никогда понятия не будет иметь.

Есть, конечно, в некоторых учреждениях и заядлые артельщики, которых одно напоминание о

КОРОНОВАННЫЙ ПАЛАЧ.

Из архивных документов 1905-го года.

Люберцы убито мятежныхъ железно-дорожниковъ около 265, а на станціи Коломна. Полковникъ Римань разстрелялъ Начальника станціи, его помощника, двухъ зачинщиковъ забастовки и 22 рабочихъ. Порядокъ по линіи до Коломны возстановленъ и Пол..

Молодецъ!

Бюро клише

...Люберцы убито мятежных железно-дорожников около 265, а на станции Коломна Полковник Римон растрелял начальника станции, его помощника, двух зачинщиков забастовки и 22 рабочих. Порядок по линии до Волошны восстановлен. Пол...

Слева синим карандашом рукою Николая написано; „МОЛОДЕЦ“.

гарантийном страховании приводит в озлобление, но о них мы не будем говорить, так как даже, при расторжении учреждениями договора с ними и при переходе на гарантийное страхование мы в них нуждаться не будем и к услугам мы не прибегнем.

Как уже было отмечено мы свою работу направляли не только на борьбу с артелями там, где они есть, но и на профилактику (предупреждение) возможности захвата ими новых мест. Очень нередко картины, когда в предприятии сталкивались представители гарантийного страхования и уполномоченный артели ответственного труда и нужно отметить, что почти всегда (на 95 проц.) обслу-



Крестьяне на походе в 1905-ом году.

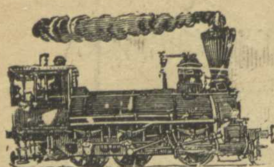
живание учреждений поручалось членам союза и уполномоченный артели уходил.

У нас теперь широко идет работа по Могилеву: за две недели работы нового бюро вовлечено в страхование до 8 учреждений. Проводится работа по Витебску,—там мы за месяц имеем 5 учреждений. Охвачен Минск, тут у нас обеспечено от убытков до 30 учреждений, и заключены ряд договоров в масштабе БССР. Работа углубляется, нет ни одного округа, где не было бы застрахованных учреждений.

При проведении обеспечения, мы стремились улучшать условия обслуживания имущества (кассы, склады и т. д.) и в этом отношении мы можем уже констатировать ряд улучшений методов работы в учреждениях.

Проводимая работа требует, как это было отмечено президиумом ЦСПСБ полного содействия профсоюзов и их низовых организаций. Через наше бюро прошло уже более 200 человек, необходимо каждого выверить, выяснить его качество, честность, товарищеское свойство, и эта работа не мыслима без полной помощи месткомов и завкомов. Учреждения недостаточно внимательно относятся к предложениям гарантийного страхования и тут ячейка профсоюза может и должна оказать существенную помощь урегулированию этого вопроса. Если случилось недоразумение с членом союза (небольшой просчет и т. д.), мнение месткома об этом работнике будет иметь большое значение в смысле системы его наказания.

Директивы президиума ЦСПСБ и ЦП союза Совторгслужащих должны выполняться на местах. Помощь органам гарантийного страхования должна оказываться полная и работа при этой помощи будет еще больше развертываться. **Гринберг.**



Работа профорганизаций железнодорожников Белоруссии.

По материалам обследования.

(Окончание—см. № 20).

Больным вопросом в работе железнодорожных профорганизаций на местах является план работы. Зачастую план составляется непрактически и страдает общими фразами: пример—„стремиться втянуть", „добиться втягивания" и др. Правда, втягивать нужно, но и нужно сказать—кого и куда втягивать? Множество пунктов, ничего не говорящих, создают *план по количеству.* А где же качество? Выполнение его в большинстве своем, ложится на освобожденного работника, а комиссии спят. Нормально ли все это? Конечно, нет. Нужно не только протокольно прикрепить работников месткома к комиссиям, но нужно привлечь их к непосредственной практической работе. Как видно, Учпрофсожам придется на это обратить довольно серьезное внимание, и к выполнению плана работ привлечь не только членов месткома и комиссий, но и рядовых членов союза.

Работа среди женщин не везде хорошо ведется, нужно разграничить работу среди работниц и жен-рабочих-служащих. Работа среди работниц должна вестись по общему плану работы проф'ячейки, не выделяя ее; нужно стремиться вовлекать работниц не путем представительства, а путем выборов, втягивая их в общественную работу наравне с мужчинами. Что же касается работы среди жен рабочих и служащих, мы должны только помогать проведению этой работы женотдельским организациям.



Группа железнодорожников-делегатов V-го Всебелорусского с'езда профсоюзов.

В вопросе выдвижения, железнодорожники сделали немного. Эта работа в большинстве своем месткомами не проводится. Правда, есть некоторые выдвиженцы, но они не используются, в виду отсутствия свободных вакансий.

До сих пор еще союзные средства жел.-дор. организаций остаются централизованными. Это обстоятельство чрезвычайно отражается на работе Учкпрофсожей и месткомов, ибо получаемые небольшие средства не давали возможность им развернуть работу, главным образом, культпросветительную и, частично, организационную. Намечающаяся в настоящее время децентрализация средств, как видно, даст возможность Учпрофсожам несколько больше уделить средств для этих видов работы.

По вопросу белоруссизации, железнодорожниками также сделано не очень много. Работающие кружки в некоторых местах имеют удовлетворительные результаты, но в большинстве своем посещаемость их была чрезвычайна не аккуратной, не было уделено достаточного внимания втягиванию большого количества рядовых членов союза. Не было обращено внимания на белоруссизацию аппаратов союзных органов.

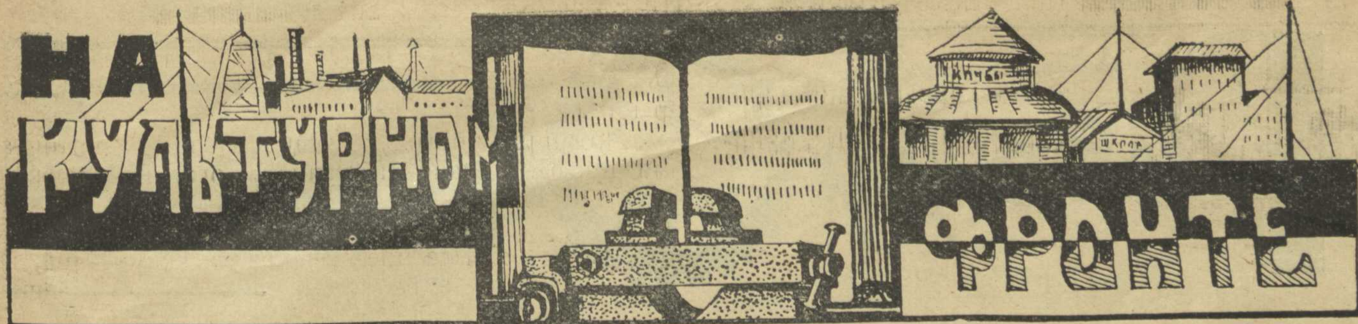
Что же касается культработы, если не везде, то, пожалуй, во многих местах по линии она отсутствует. Надо товарищам-железнодорожникам на эту отрасль работы обратить посерьезнее внимание, не забывая о том, что культпросветработа в настоящих условиях является большим вопросом.

Приходится остановиться и на вопросах тарифно-экономической работы. Регулированием заработной платы до настоящего времени ведают Дорпрофсожи: они заключают дополнительные локальные договора к существующему генеральному договору. Во время обследования пришлось остановиться на проценте приработка. Имеются цифры процента приработка в 275% в 11% На одной и той же работе, но в разные месяца имеются, большие скачки, как в сторону повышения, так и в сторону понижения процента приработка. Железнодорожники считают это явление вполне нормальным, об'ясняя, что большой процент приработка получается вследствие выгодности и хороших расценок, а в отношении малого процента приработка—низкими расценками и невыгодностью работы. Обследование же показало, что этот вопрос недостаточно изучен, и, что это явление надо изжить.

Работа РКК, правда, протекает нормально, но вот, беда-то, в том, что рабочая часть РКК в большинстве избирается на общих собраниях всех членов союза. Месткомы не имеют протоколов РКК.

Работа производственных комиссий имеет ряд достижений, но наблюдаются случаи, когда проведение того или иного вопроса в жизнь зависит от вышестоящих организаций и оно задерживается.

Таким образом, подводя итоги, нужно констатировать, что в работе союзных организаций железнодорожников имеется ряд недостатков, которые и выявились в процессе обследования. Их нужно признать, нужно их изжить, опираясь в процессе их изжития на те колоссальные достижения, которые имеются в работе профорганизаций, в частности, и у железнодорожников. **Пундик.**



Как должно быть поставлено самообразование и просвещение рабочих.

(О профессиональной и политической учебе).

В виду целого ряда разноречивых мнений на местах, как лучше поставить профессиональное и политическое просвещение членов союзов, я считаю необходимым вынести его на широкое обсуждение в печати.

Какие виды просветительной работы мы проводим?—профкружки, профдни (массовая проработка далеко несистематизирована), кое-где вечерние школы и семинарские работы. Не лучше дело и с политпросвещением. Имеются политкружки и случайный охват некоторых товарищей политшколами. Политвопросы, разрабатываемые на общих собраниях, связанные с кампаниями, зачастую, не удовлетворяют запросам рабочих масс.

Если еще принять во внимание, что к этой работе не привлечено достаточного внимания со стороны профорганизаций, то вполне станет ясно, что так дальше работать нельзя, надо кое-что перестроить в этой части нашей работы.

Необходимо выяснить еще один вопрос: профкружок—отдельно, политический—отдельно, а каждый из нас знает, что изучение профдвижения ни в коем случае не следует отрывать от других явлений экономической и политической жизни. Не тратим ли мы здесь силу и время на два кружка? Нельзя-ли кое-что с'экономить? Нужно еще взять во внимание—недостачу агитационно-пропагандистких сил, и вопрос станет вполне ясным: профобразование нужно перестроить, выдвинув следующие требования:

а) ввести систему в работе по просвещению, б) с'экономить время, в) обойтись на первое время, имеющимся кадром агитработников, г) создать необходимое мнение рабочих масс вокруг просвещенческой работы и д) охватить учебой весь профессиональный актив.



Делегатки 5-го Всебелорусского с'езда профсоюзов.

По моему, для улучшения работы профполитвоспитания членов союзов необходимо: Перейти от кружковщины к организации вечерних школ 1-й и 2-й ступени, рассчитанных на рядового активиста и середняка-профработника, разработав программу для этих школ, с таким расчетом, чтобы включить в нее и политобразование. В особенности это необходимо в той части программы, по которой мы проходим историю и теорию профдвижения, Выделить и закрепить день учебы по профлинии, на все время зимней учебы. (Октябрь-апрель) и решительно закрепить профдни, твердо установленные по календарному плану, для массовой проработки вопросов, основываясь, главным образом, на запросах рабочих масс. В летние месяцы (июль-август) произвести подготовку пропагандистских сил для вечерних школ, путем организации курсов, семинарий, заранее учтя, какое количество членов союзов нам необходимо охватить вечерними школами. Проф. и полит. кружки в клубах оставить для детальной проработки выдвигаемых вопросов на общих собраниях и их изучение.

Смогут ли профорганизации взять на себя разрешение вопроса, в выдвигаемой выше плоскости? На это должны ответить профорганизации. Но найти выход из создавшегося положения необходимо и именно теперь же приступить к его обсуждению, дабы своевременно подготовиться к будущей учебе. 1925/1926 учеб. г. пройдет под знаком кружковщины и не с той нагрузкой, какая нам необходима, но 1926/1927 уч. год—кустарно проводить непростительно. Нужно построить профполитпросвет учебу в стройной плановой системе с точно сформулированными требованиями, учтя задачи рабочего класса и наличие имеющихся сил и средств.

г. Бобруйск.

Пархоменко.

Рабочая кооперация

Из достижений рабочей кооперации.

(Итоги рабочего кредитования в 1924-1925 хозяйственном году).

Несмотря на ощущавшийся в течение истекшего операционного года значительный товарный голод, размер распределенного Минцерабкопом рабочего кредита достигает внушительной суммы в 933.287 р., что, по сравнению с 1923-24 годом дает увеличение на 48 проц.

Самое большое количество выданного кредитования падает на ноябрь м-ц 1924 г. и апрель—сентябрь м-цы 1925 г., т. е., как раз, на те сезонные времена года, когда рабочие и служащие больше всего в этом кредите нуждаются.

По профессиональным союзам эти суммы распределяются следующим образом:

Наименование союза	Сумма в рублях	Проц. отн.
Союзу совторгслужащих	193.710	20,7
„ полиграфпроизводства	146.215	15,7
„ кожевников	132.103	14,15
„ пищевиков	84.874	9,1
„ Медсантруд	62 600	6,7
„ Рабпрос	50.149	5,6
„ металлистов	32.648	3,5
„ Нарсвязь	28.042	3,0
„ Трансраб	27.700	3,0
„ строителей	27.171	2,9
„ Рабземлес	24.415	2,7
„ швейников	22.441	2,4
Воинским частям	21.382	2,3
Союзу химиков	18.787	2,0
„ Рабкомхоз	17.720	1,9
„ Нарпит	11.660	1,2
„ текстильщиков	8.936	0,9
„ щеточников	9.566	1,0
„ бумажников	4.188	0,5
„ деревообделочников	4.011	0,4
„ печатников	3.970	0,4

Из общей суммы кредитования 70,6 проц. (659.020 р.) падает на кредит долгосрочный, который выдавался до 3—4-х месяцев, и 29,4 проц. (247.268 р.) на мелколавочный, выдававшийся специально для поддержания бюджета рабочего и служащего от получки до получки жалованья.

На покрытие кредита правление получило 60,7 проц. (566.720 руб.) векселями хозорганов, а 39,3 проц. (366.568 р.) было выдано под обязательства учреждений, по характеру своей деятельности не имеющих права выдачи векселей.

Задолженность по кредитованию на 1 октября с. г. составляет: по векселям—114.659 руб., по обязательствам, не наступивших сроков—70.000 р.

Как положительный фактор за период годичной работы, нужно отметить, что возвращено Церабкопу обратно неиспользованных кредитных талонов всего на сумму 7.885 рублей, т. е. значительно меньше 1 процента.

За весь хозяйственный год операции по кредитованию составляют 15 проц. всей выручки по магазинам.

Не останавливаясь на снабжении по рабочему кредиту товарами из наличного в магазинах ассортимента, правление принимало всяческие меры к возможному расширению его.

В течение этого года были заключены договора с различными хозяйственными учреждениями и предприятиями на прием последними от пайщиков кредитных талонов МЦРК в уплату за покупаемые товары и продукцию.

Такие договора существовали с Миншвеем, Белмясторгом, МИКО, заводоуправлением „Деревообделочник“ и аукционным залом. Общая сумма операций этой группы учреждений равна 102.847 р. или 11 проц. всего кредита.

Просроченная задолженность на 1-е октября составляет 12.356 р., из них реальных долгов—8.370 рублей, сомнительных—4.417 руб. и бесспорно подлежащих списанию—113 р.

Практика годовой работы по кредитованию выявила целый ряд отрицательных моментов, на котором в данном очерке необходимо остановиться.

Некоторые группы пайщиков при получении кредита не учитывают своего бюджета и набирают кредитные талоны сверх меры и материальных возможностей.

В первую очередь, это приводит к тому, что пайщик известный период переживает материальные затруднения и не может свести концы с концами своего бюджета. Не приходится говорить, что в этих случаях платежи по кредитованию просрочиваются и в кооперативе создается задолженность, временами достигающая внушительных размеров. К этому нужно прибавить, что и некоторая часть учреждений, получивших кредит под обязательства, крайне небрежно относится к их выполнению в срок. В результате этого, за истекший период был целый ряд взысканий в судебном порядке; в настоящее время в судебных органах находятся 128 дел, возбужденных Минцерабкопом в гражданском порядке. Помимо общих отрицательных моментов этого порядка, такое положение загружает аппараты Минцерабкопа и наших судебных органов, а, главное, и что важнее всего, срывает планомерное поступление денег по рабочему кредиту и затрудняет проведение твердого финансового плана.

Далее, некоторые хозорганы, находясь в затруднительном финансовом положении при выплате зарплаты, получали в МЦРК мелколавочный кредит и эти талоны распределяли рабочим и служащим вместо причитающихся денег.

Правление считает такое „кредитование“ совершенно недопустимым и в корне подрывающим и дело и цели рабочего кредита.

Мы считаем, что в дальнейшем профессиональные ячейки на местах должны иметь бдительное наблюдение за этим, ни в коем случае не допуская выдачи кредитных талонов взамен денег.

Нужно сказать, что практика кредитования установила недостаточность и несоответствие материальным возможностям пайщика существовавшего до сего времени 3-х, а в редких случаях, 4-х месячного срока кредита.

К сожалению, по целому ряду причин правление Минцерабкопа до сего времени не имело возможности удлинить сроки кредитования. В настоящее время вопрос этот решен положительно и в ближайшие дни МЦРК приступает к выдаче кредитования своим пайщикам на 6-ти месячный срок.

В заключение, можно с удовлетворением отметить, что за все это время в правление не поступало жалоб от пайщиков на то, что по кредитным талонам товары отпускаются иначе и другого качества, чем за наличные деньги, ибо в магазинах МЦРК пайщики по кредитным талонам получают товары в первую очередь, без определенно установленного ассортимента, по свободному выбору и вкусу каждого покупателя, в отдельности.

М. Златкин.

געלטקרעדיט.

די לעצטע צייט ווערט אין די צענטראלע פראפעסיאנעלע און קאאפעראטיווע צייטונגען דיסקוסירט די פראגע וועגן איבערגיין פון סכוירע אף געלטקרעדיט. אנשטאט צו באקומען אָרדערס און דערנאך גיין זוכן סכוירע פאר זיי אין די קאאפעראטיוון, ווי ס'איז געווען ביז אהער, זאל דער ארבעטער באקומען פון זיין אַדמיניסטראציע מעזומען געלט, אן ערעך פון א כוידעשדיקן געהאלט, אלס האלוואע (קרעדיט) אף אויסצאלן אין 4-6 כאדאשים צייט. געוויינטלעך וועלן נעמען אן אנטייל אין דעם געלטקרעדיט כוץ דער אדמיניסטראציע פון אונטערנעמונג אויך די מלוכעשפארקאסעס, דער קאאפעראטיווער באנק, די פראפאריינען דורך זייערע קאסעס פון קעגנזייטיקער הילף, (Касса взаимопомощи), דער פינאנסקאמיסאריאט און אנד.

די פראגע ווערט שוין איצט ערנסט באטראכט אין די געהעריקע מלוכע און קאאפעראטיווע אנשטאלטן און וועט אנטגילטיק דער[illegible]ט ווערן ארום מארט-אפרעל 1926 יאר.

[illegible]געוויינטלעך, די פראגע וועגן געלטקרעדיט איז א נייס, [illegible]אט אירע מאילעס און כעסרוינעס.

[illegible] די מאילעס? די סיסטעם פון ארויס[illegible]ען פאישטשיק אָרדערס אף באקומען סכוירע אין קרעדיט שטעלט אינם אפט אין א שווערער לאגע. גאנץ אפט איז אין קאאפעראטיוו ניטא די סכוירע, וועלכע דער פאישטשיק מיטן אָרדער וויל נעמען, און ער מוז לאנג ווארטן אָדער אומקערן דעם ארדער צוריק. אויב דער פאישטשיק וויל קויפן פאר 5 רובל סכוירע און דער אָרדער איז אף 10 רובל, גיט מען אים ניט קיין אויסגאב מיט גרייטע געלט.

ווען ער קומט אין קאאפעראטיוו קויפן סכוירע פאר אן אָרדער, דוכט זיך דעם פאישטשיק, אז מען גיט אים ערגערע סכוירע און ניט די וועלכע ער וויל. ווייטער, דער ארבעטער-קאאפעראטיוו האט ניט קיין גרויסע קאפיטאלן צו קרעדיטירן אלע ארבעטער און אנגעשטעלטע א. א. וו.

מיטן איינפירן געלטקרעדיט ווערן אט די אלע שוועריקייטן גרינג באזייטיקט.

אין וואס באשטייט די כעסרוינעס פון דעם געלטקרעדיט? די ווירקונג פון פריוואטן קרעמער, איבערהויפט אף די ארבעטערפרויען, איז נאך גאנץ גרויס. די צאל קאאפעראטיווע קראמען אין די ארבעטעראיאנען איז נאך צו קליין. אויב מיר וועלן געבן דעם ארבעטער-קרעדיט מיט גרייטע געלט, וועט א גרויסער טייל פון די געלט ארייינפאלן אין די פריוואטע קראמען. ווען אין טאש באם ארבעטער ליגן די אָרדערס, איז ער זיכער, אז אויב היינט איז ניטא קיין סכוירע אין קאאפעראטיוו, וועט ער קויפן אין א וואך אדער א כוידעש ארום.

אלנפאלס, די פראגע וועגן געלטקרעדיט איז אופגעהויבן געווארן אין צענטער און מיט איר פארנעמט מען זיך אין די געהעריקע אנשטאלטן. איינגיכן וועט מען זיך מיט דער פראגע מיסטאמע פארנעמען אויך אין ווייסרוסלאנד. דעריבער איז געווונשן, אז די ארבעטער און אנגעשטעלטע, איבערהויפט די מיטגלידער פון די קאאפעראטיווע קאמיסיעס זאלן זיך ארויסזאגן אין אונדזער פרעסע וועגן די נוצן און שאדן פון געלטקרעדיט בא איצטיקן מאמענט. דאס וועט געבן א מעגלעכקייט די קאאפעראטיווע און מלוכעאנשטאלטן בעסער צו דערלייזן די פראגע וועגן געלטקרעדיט.

ר. גורוויטש.

Полное кооперирование рабочих на начале добровольности продолжает оставаться основной задачей, выполнение которой должно быть проведено в возможно кратчайший срок.

Из постановлений IV с'езда профсоюзов СССР.



Житейский и научный профподбор.

Производительность труда, наряду с целым рядом других условий, в значительной степени, зависит также от удачного подбора хороших работников предприятия или учреждения.

Как обычно производится отбор рабочих или служащих?

Если совершенно не говорить уже о таких явно ненормальных явлениях, как протекционизм и т. п., а рассматривать настоящее добросовестное искание хороших работников, то и тут легко подметить затруднения, недочеты и, как следствие их, малую продуктивность работы.

В самом деле, на учебные аттестаты (если таковые имеются) положиться нельзя, потому что школа обычно или не ставит себе профессиональных задач или (если она профессиональная) часто отстает от жизни.

„Рекомендации" всякого рода носят случайный характер и даются скороспело. В виду этого, приходится брать человека на риск и на самой работе проверять его знания, умения, прилежность и другие свойства.

Но такой житейский прием является в общем малоценным. Во-первых, он неприменим в тех случаях, когда мы берем еще неподготовленную молодежь на учебу. Ведь нельзя, в самом деле, поставить на предварительную практику студента-первокурсника, который хочет быть врачем или педагогом, чтобы убедиться, выйдет ли из него дельный специалист.

Далее, если в предприятие или учреждение является более или менее подготовленный работник, то при нашем желании проверить его квалификацию мы, как правило, следим за его работой в течение недель и месяцев.

А сколько за это время может случиться оплошностей, из'янов и даже несчастий, расстраивающих всю его работу, не по его вине.

Вот почему со всей силой поднимается вопрос —нельзя ли такую длительную и неуклюжую систему заменить более основательной и скорой?

Положительный ответ на этот вопрос дает *психотехника.*

Она, прежде всего, стремится различными путями (о которых мы здесь не будем говорить) установить список основных телесных и психических свойств, которые необходимы для данной профессии. Такой список называется *профессиональной психограммой.* Очень часто такая психограмма бывает довольно невелика по об'ему; так, иногда бывает достаточно указать от 4 до 6 свойств, иногда 8—10, иногда значительно больше. Например, хорошая машинистка должна обладать следующими свойствами: 1) устойчивым (неотвлекающимся) вниманием, 2) ловкостью пальцев, 3) хорошим об'емом зрительной памяти, 4) хорошим об'емом слуховой памяти, 5) способностью хорошо разбирать невнятную речь и неразборчивый почерк, 6) достаточной орфографической грамотностью. Представим теперь, что данная кандидатка желает учиться машинописи. Мы с помощью особых тэстов (испытаний) устанавливаем у ней размер или степень выше указанных функций и получаем так называемую *индивидуальную психограмму.* Сопоставление этой индивидуальной психограммы с профессиональной покажет нам, в какой степени данная кандидатка оказывается пригодной для данной профессии. Такой научный. психотехнический отбор дает часто превосходные результаты: продуктивность работы повышается на много процентов и соответственно с этим может быть повышена заработная плата.

Но тут, конечно, поднимается ряд новых вопросов, например: как помочь предприятию или учреждению найти подходящих людей, а для данных лиц подыскать подходящие профессии (проблема так называемой профессиональной ориентации), насколько можно поднять свою относительно слабую квалификацию путем тренировки или упражнения и т. д.? Но в этой краткой заметке можно только упомянуть об этих вопросах, а рассмотрение их надо отложить до другого раза.

Профессор С. Василевский.

От редакции: Психотехническая лаборатория при Инбелкульте, под руководством автора этой статьи, организует консультирование (дачу советов и справок) по выбору некоторых профессий. Туда или через редакцию можно обращаться за справками по данному вопросу.





Внешний вид завода Форда.

Что такое фордизм?

1. НОТ в Америке.

Американская промышленность технически оборудована выше, чем где-либо. Но несмотря на это, в погоне за барышами американские капиталисты стремятся найти новые пути для поднятия производительности труда, для понижения себестоимости товаров.

В Америке впервые нашли себе применение принципы НОТ в виде работ Тэйлора.

Не менее поучительна деятельность Форда, который дал образцы блестящей организаторской работы. Несмотря на ряд отрицательных моментов, присущих фордизму, во многом нам следует поучиться у него.

2. Чего достиг Форд?

Форд родился в обыкновенной зажиточной фермерской семье. Теперь он один из богатейших людей в мире. Его завод в Детройте имеет массу отделений по всему миру. Он имеет десятки тысяч торговых посредников. Его заводы в 1910-1911 г. выпускали 18.864 автомобиля по цене 950 дол. (около 190 червонцев) в 1920-21 г. 1.250.000 автомобиля по цене 355 дол. (около 70 червонцев). Сейчас по последней расценке автомобиль стоит 240 дол. (48 черв.) в расрочку. Каждые 10 секунд на заводах Форда вырабатывается 1 готовый автомобиль. Кроме того в год вырабатывается свыше миллиона тракторов.

Всего этого Форд достиг правильной научной организацией производства.

3. Главные принципы.

В первую очередь, по заявлению Форда, он исходил из следующих принципов: 1. Не исчислять себестоимость товара по издержкам производства, а, наоборот, поставив себе минимальную цену, стремиться всемерно понижать издержки производства. Вся деятельность Форда блестяще подтвердила его принципы. Каждое удешевление производства, понижение расценки, во много раз увеличивает сбыт, что дает возможность снова и снова понижать расценки. 2. Исходя из вышеизложенного Форд стремился достигнуть беспредельного, неограниченного сбыта своих изделий, чего и добился.

4. Не всегда следует гнаться за модой.

Когда автомобили стоили очень дорого, каждый фабрикант стремился угодить капризам и вкусам тех богатых людей, кого он обслуживал. Разнообразие автомобилей даже одной фирмы было поразительным. Форд считал, что автомобиль должен стать предметом первой необходимости, а не роскошью. Он строил только один тип автомобилей. Его автомобили все одинаковы, легко разбираются (до 5.000 частей), все части стандартизированы (одинаковы во всех автомобилях). Если у вас поломалась часть, вы можете в любом городе за гроши ее заменить другой, не производя больших ремонтов.

5. Организация труда.

Фордизм стремится заменить человеческий труд машинным. Машина—в первую очередь. Разнообразие машин, приспособленных к необычайно большому количеству работ, заставляет каждого работника производить свои, особенные приемы работы. Проводится система разделения труда. Рабочие приемы настолько упрощаются, что требуется малое количество времени для выучки—всего несколько дней.

Так как имеется великое разнообразие работ, то к некоторым можно приспособить не вполне здоровых рабочих, инвалидов, слепых, глухих, даже лежащих в кровати, даже безруких.

Из 7.882 разных работ на заводе Форда 3.595 не требуют телесного напряжения; их могут производить также женщины и подростки: из этого числа 670 могут выполняться безногими, 2.637 людьми с одной ногой, 2 работы безрукими, 715 однорукими, 10 слепыми. Для выучки в 43 проц. случаев требуется 1 день, для 36 проц. от 1—8 дней, для 6 проц. от 1—2 недель, для 14 проц. от 1 месяца до 1 года и для 1 проц. от 1—6 лет.

Все рабочие у него разбиты по трудностям на классы: A, B, C. Никто (даже инженеры и мастера) не принимаются сразу на свою работу. Все поступают на работу по классу C, проходят все виды работы и потом получают то или иное назначение.

6. Обстановка работы.

Форд постоянно помнит об одной вещи: хорошая и здоровая обстановка, делая рабочего более свежим, внимательным, тем самым повышает производительность труда. Свет в большом количестве, вентиляция, ограждение машин и т. д., на все это обращается большое внимание. Около 700 человек заняты исключительно чисткой фабричных помещений, мытьем стекол и окраской.

Особенно интересен процесс сборки автомобилей. Через все помещение движутся платформы (конвейеры), вдоль них стоят рабочие по сборке. Материал доставляется рядом перпендикулярных (поперечных конвейеров). Через известное время, заранее подсчитанное, платформа делает остановку и рабочий производит нужную работу. Цепь автомобилей в разных стадиях сборки двигается беспрерывно. Очередной сборщик завинтил только что гайку, а на месте одного автомобиля становится через секунду такой же, и опять завинчивается гайка. Машина собирается на ходу, на ходу надевают на нее колеса, на ходу наливают воду в радиатор, бензин и масло в резервуары, на ходу вскакивает на нее шоффер, пускает в ход машину, рельсы конвейера плавно опускаются на землю и машина уезжает из мастерской; сейчас же 2-ая, 3-я и т. д. без конца. Если допущена малейшая ошибка, недособранная машина с конвейера сбрасывается и начинает в известном месте снова свой путь.

(*Окончание следует*).

Я. Раков.

Хроника.

— Отрылись занятия практикума по психотехнике и НОТ. Занятия происходят по понедельникам в 7 ч. вечера и четвергам в 6 ч. 30 м. В практикуме проходят курс специально выделенные активные профработники.

— В Могилевской профтехшколе металлистов для вновь поступивших организовано обучение трудовым движением по методам ЦИТа (Центрального Института Труда ВУСПС) по несколько сокращенной программе.

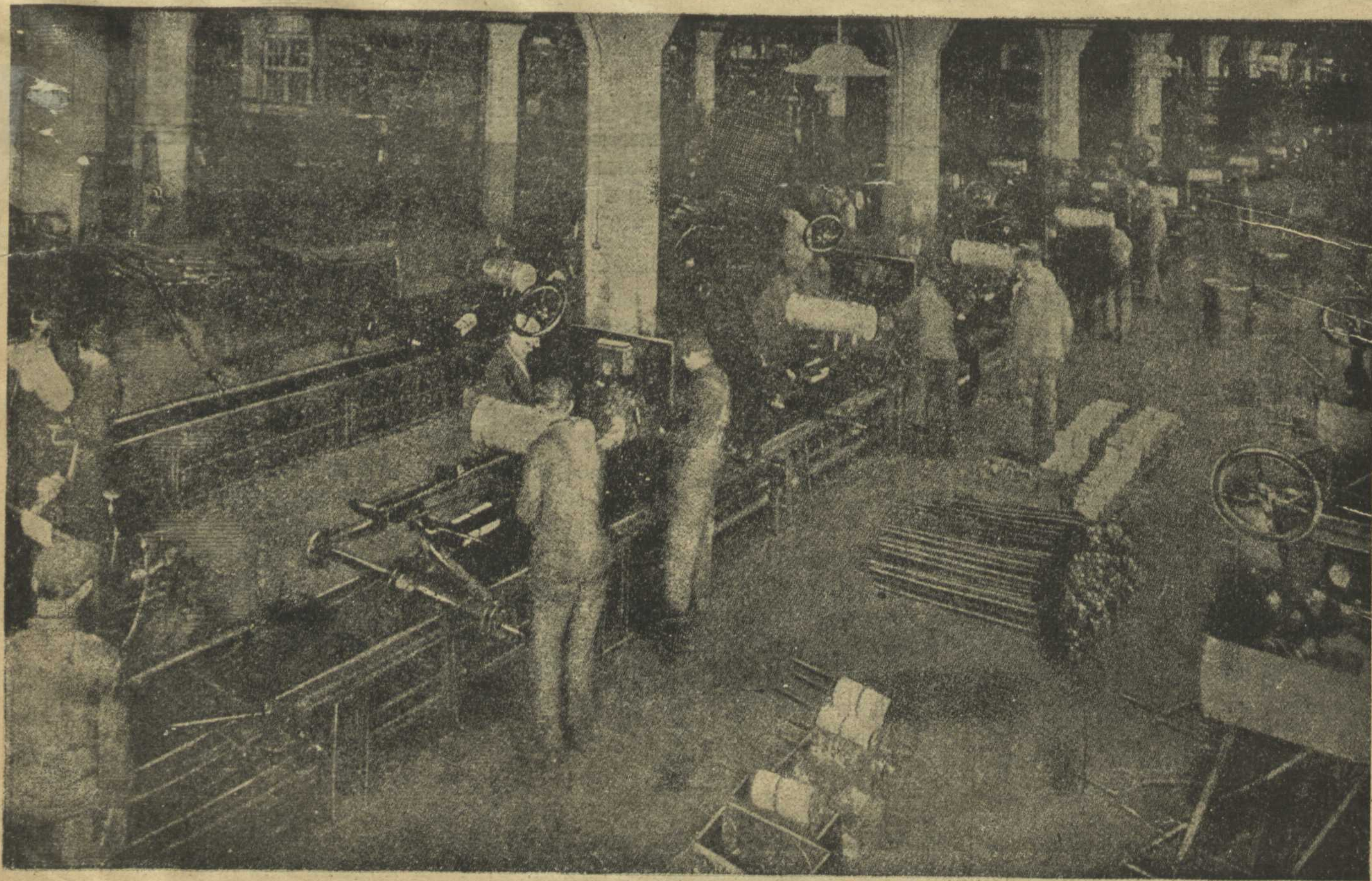
— Открыла свою работу организационная секция при Ассоциации НОТ Инбелькульта. Орг. Секция несет обязанности гор. комитета ячеек НОТ, все существующие ячейки и кружки НОТ должны зарегистрироваться в Секции (Инбелькульт, Революцинная 21, 3-й этаж, ежедневно от 2-3.)

Советы по улучшению (рационализации, делопроизводства, счетоводства, процессов работы, выявление норм нагрузки и т. д можно будет получить в Ассоциации НОТ при Инбелкульте в отделе инструктора. В случае надобности может быть выслан специальный инструктор для выявления недочетов работы и лучшей ее постановки. Подробнее об этом можно узнать по телефону 736 у Отв. секретаря Ассоциации, тов Ракова.

Туда же нужно обратиться при желании организовать ячейку или кружок НОТ в том или ином предприятии или учреждении.

Психотехническая лаборатория при Ассоциации НОТ открывает в ближайшее время профессиональную консультацию. Всякий рабочий, служащий, учащийся и пр. сможет получить совет, к какой профессии он мог бы лучше применить себя по своим природным способностям и склонностям.

О порядке работ и времени открытия будет об'явлено особо



На заводе Форда. Прогрессивная сборка автомобиля. Окончание сборки машин.

К СТРАХОВОЙ КАМПАНИИ.

Больные места в работе страхкасс.

Во время страховой кампании страховым кассам придется сказать широкой массе застрахованных, какие мероприятия проведены ими в деле лучшей постановки социального страхования?

Дело социального страхования быстрыми шагами идет вперед. В сравнении с прошлым годом значительно повышены все виды пособия, как, например, на безработицу, роды, кормление ребенка, по инвалидности и т. д. Но кроме этих крупных достижений, имеется масса мелких дефектов.

Прежде всего, большим недочетом является та волокита, которая иногда наблюдается в страхкассе при выдаче временной нетрудоспособности, что в высшей степени нервирует рабочего. Рабочий, получая от врача больничный листок, идет в страхкассу за получением денег, и тут начинаются мытарства, оказывается, врач не заполнил полностью больничный листок, предприятие не отметило время прекращения работы и зарплату, и рабочему опять приходится итти обратно к врачу, на предприятие, и очень часто по несколько раз. Бывают и такие случаи, когда врач, самостоятельно, не считаясь ни с какими циркулярами, дает больному освобождение более, чем на 7 дней, в то время, когда в этих случаях врач должен направить на врачебно-контрольную комиссию. В практике Мозырской страхкассы бывали случаи, когда врачи, самостоятельно, давали освобождение по 2 месяца, и опять страхкасса, по вине врачей, отказывает рабочему в выплате пособий, и опять начинается беготня, и много сил и энергии стоит рабочему, пока он добьется выплаты пособий. Здесь, конечно, не обходится и без скандалов. Рабочий проклинает и страхкассу, и завком, и предприятие, а, главное, врачей.

Теперь, когда мы подводим итоги нашей работы, нам необходимо более серьезно остановиться на этих мелочах, а врачам нужно более чутко отнестись к этому вопросу, детально изучить его и вместе со всем рабочим классом двигать дело социального страхования вперед.

М. Вапельник.

Не выполнены директивы прошлой конференции.

Деловито прошла у нас, в Полоцке, 1-я окружная страховая конференция в декабре месяце 1924 г.

В резолюции по докладу Главсоцстраха, конференция, единодушно отметив громадную пользу живой связи и обследований постановки дела на местах, констатировала, что до декабря месяца выезды со стороны Главсоцстраха были нерегулярны, от случая к случаю, и носили характер гастролерства, и предложила—в дальнейшем не реже одного раза в 3 месяца делать выезды на места для детального и глубокого изучения работы на местах и дачи соответствующих указаний.

И вот уже год прошел, а „воз и ныне там“,—выездов так ни одного и не было. Многие могут подумать, что незачем выезжать, на местах все обстоит благополучно, однако, этого сказать нельзя.

Постановка работы незавидная, имеются много недочетов, и при большем внимании со стороны высших страховых органов они могли бы быть частично изжиты.

Отсюда вывод: усилить и увеличить инструкторский состав, завотделам также не замыкаться кабинетной работой, а побольше заглядывать в низшие организации, на опыте, на практике ознакомиться с их состоянием работы.

Теперь—несколько слов о страховом просвещении. Принятые на вышеуказанной конференции наказы об усилении страхпросвещения, регулярном созыве общих собраний (не реже одного раза в месяц) с постановкой докладов комитета страхкассы, читка лекций по гигиене и прочее остались пустым звуком.

Со дня конференции комитет страхкассы ни разу не отчитался о работе как на общегородских собраниях, так и по отдельным коллективам.

Вот так выполняются резолюции и наказы конференции.

Необходимо в предстоящей кампании по перевыборам комитетов страхкассы выяснить причины невыполнения резолюции и принять всевозможные меры к изжитию их в дальнейшем. Каждый застрахованный должен быть знаком с законоположением о соцстраховании и в курсе работы своей страхкассы.

Красный шлем.

О районных комитетах страхкасс.

До сего времени существуют уполномоченные страхпунктами и в результате мы видим, что полностью всех застрахованных уполномоченный не может обслужить (в культурном отношении).

Зачастую, застрахованный не различает страхкассы от кассы взаимопомощи. Это об'ясняется тем, что мало освещается вопрос о социальном страховании. Страховиков созывают 1 раз в год только для заслушивания отчета, даже выборы уполномоченных до сего времени не практиковались, а, просто, назначались.

Этот метод—неправильный и его необходимо во время изменить: в крупных районах, где насчитывается свыше 500 застрахованных,—организовать районные комитеты страховых касс, в мелких же—оставить уполномоченных, но не назначать их, а избирать на общем собрании застрахованных.

Путем организации районных комитетов страхкасс мы сумеем вовлечь застрахованных в активную работу и поднять заинтересованность к работе масс.

Толочино.

Г. Б. Шапиро.



По вопросу о брони в совхозах.

В своей статье „О брони в совхозах“ (№ 18—19) т. т. Лукьянчик и Оскерко правильно подметили некоторые моменты из этой отрасли работы и внесли довольно здоровые и дельные предложения, но насколько удастся их провести полностью в жизнь, это—еще вопрос.

В первую очередь, нам надо подумать над тем, чтобы при наших теперешних условиях упорядочить дело с бронью, ввести эту работу в надлежащее русло и придать ей нужное направление.

Это верно, что хозяйственники, с одной стороны, кричат, что нет квалифицированной рабочей силы, а, с другой стороны, совершенно не обращают внимания на бронь.

В лучшем случае некоторые из них использовывают бронь на черных работах, а то иногда даже совсем не обращают на нее никакого внимания и бронь растет лентяями, вечными калеками, ничего не делая и получая содержание. На бронь многие хозяйственники смотрят, как на обузу, навязываемую союзом, а на содержание их, как на известный налог, требуемый им.

В этом виноваты не только хозяйственники, но и мы сами. К бронированию подростков наши рабочкомы во многих случаях подходят только формально. Требуется закрепить бронь, ну и закрепим, а для чего и на что?—Им дальше нет дела. Ни рабочком, ни хозяйственник не смотрят правильно ли она использовывается, обучается. Бронь закрепили, то что требуется сделали и кончено.

Надо твердо поставить вопрос, чтобы хозяйственники, и рабочкомы были ответственны за обучение подростков.

При забронировании таковых надо производить самый тщательный подбор, сообразуясь, как с личными качествами бронируемого подростка, так с родом занятий для него, любви его к тому или другому делу или мастерству и т. д.

Надо бронировать только таких подростков из которых выйдет толк, которые хотят научиться, хотят работать.

Серьезное внимание должно быть обращено и на мастеров, специалистов, обучающих их.

Здесь рабочкому и администрации в особенности, надо бдительно смотреть, чтобы мастера их действительно учили, давая прямо определенные задания им: научить подростка в такой-то срок тому-то и тому-то.

Здесь часто надо бороться прямо с косностью мастера, который с трудом понимает, а то и совсем не понимает такого метода обучения, когда подросток учится и еще деньги получает. Часто можно услышать восклицания в таком роде: „Я когда учился, меня хозяин пока я стал человеком 3 года таскал за уши, а тут учи его, сам ничего не получаешь за это, а ему еще и деньги платят“. Вот тут-то велика роль рабочкома. Он должен растолковать, раз‘яснить, не один, а может даже несколько раз, необходимость и пользу такого обучения для рабочего класса, вдолбить прямо ему это в голову.

Как за одним, так и за другим надо все время смотреть, чтобы подросток не лодырничал, а учился, работал и чтобы мастер не держал его на посылках или на черной работе, а учил, как следует.

Надо почаще устраивать экспертные комиссии, проверять работу подростка.

Верен вывод т. т. Лукьянчика и Оскерко, что в первую очередь нужны квалифицированные сельско-хозяйственные рабочие, во вторую—для ведения молочного хозяйства, свиноводства, птицеводства и т. д. и в третью—кузнецы, шорники, столяра и т. д, но какой процент по каждой отрасли надо забронировать сказать очень трудно. Здесь должны сказать свое веское слово наши хозяйственники и наши рабочкомы.

Желательно и даже необходимо, чтобы по затронутому вопросу и по тем мероприятиям, на какие указали вышеупомянутые т. т. в своей статье, а также и вообще о методах и практике этой работы, как хозяйственники), так и наши рабочкомы изложили свое мнение на страницах печати.

Слуцк. **Г. Якубовский.**

Правильный подход.

Весною этого года члены Шацкого РПБ впервые вошли по хуторам разыскивать батраков-одиночек. Но не только хозяева, но и сами батраки прятались тогда от представителя профсоюза. Поэтому, надо было найти способ безболезненного и правильного подхода к этой работе. РПБ начало с разбора конфликтов, осторожно подходя к их разбору, а для большего пробуждения два дела имеющие общественное значение, передало в Нарсуд, где при скоплении публики они были разобраны.

С этого времени батрак почувствовал, что кто-то о нем заботится, более двухсот трудодоговоров заключено с устранением эксплоатации батраков.

Когда бывали недоразумения, по вине батрака, то РПБ оказывало внимание и недоразумение улаживались. Наниматели учли это, что беря батрака к себе на работу, им не придется бояться скандальных последствий, а в случае недоразумений (без которого, почти, ни одно хозяйство не обходится), союз разберет правильно; поэтому у нас в последнее время, крестьяне начали являться з рабочей силой в РПБ, указывая, что они хотя взять работника только такого, которого союз пошлет. Это значит, что правильно поставленный вопрос крестьянин поймет.

П. Каширо.

В ЦЕНТРЕ СОЮЗНОЙ КУЛЬТРАБОТЫ

В клубе „Совторгслужащий".

Ярко освещены все комнаты долгожданного клуба. Везде и повсюду стоит несмолкаемый шум. По всем уголкам набросаны окурки, несмотря на то, что во всех углах стоят длинные хорошо оборудованные ящики. Все в пальто, галошах, фуражках, несмотря на то, что повсюду пестрят надписи:

Обязательно снимать верхнюю одежду...

Члены Правления клуба суетятся, нервничают и умоляют—товарищи, поддержите престиж вашего клуба, следите за чистотой, снимите ваши галоши и пальто.

— Долой командование в клубах, — раздается чей-то задорный, молодой голос: тут нет администрации, нет приказов...

...„— И нет исходящих и входящих", —поддерживает второй голос...

— Довольно с нас хозяйничания в учреждениях, в клубе можем делать, что угодно...

Член Правления клуба растерян, не знает, что ответить, как поступить, какие меры принять, чтобы в клубе было уютно, чисто, опрятно и хорошо.



„Тишина и порядок". Вот говорится: „Клуб место отдыха... а по моему клуб—вместо отдыха".

— Как привлечь в клуб „солидных" членов союза, бухгалтеров, счетоводов и ...ответственных работников?—задает вопрос один из ответственных наших профработников в Белоруссии.

При такой обстановке, при отсутствии дисциплины, при таком шуме и гаме в клуб никого не привлечь",—отвечает старый служащий, бухгалтер большого кооператива...

И действительно, создается такое положение, при котором трудно вести клубную работу.

С одной стороны кричат: поменьше научных кружков, побольше разумных и здоровых развлечений, а с другой изучайте в клубах профдвижение, литературу, политэкономию и т. д.

Некоторые подхватили лозунг: „не нужно командования в клубах", другие „из кожи лезут вон", чтобы дисциплина инструкций клуба не была нарушена.

А клуб „Совторгслужащий" прекрасен. При хорошей постановке дела можно провести продуктивную полезную работу.

Все члены клуба ждут показательной работы клуба, которую можно было бы и остальным клубам принять во внимание.

А работа предстоит трудная. Наш клуб может вместить всего 600-650 чел., а членов клуба уже свыше 1.600, кроме иждивенцев и членов союза, которые охотно посещали бы клуб, не состоя его членом.

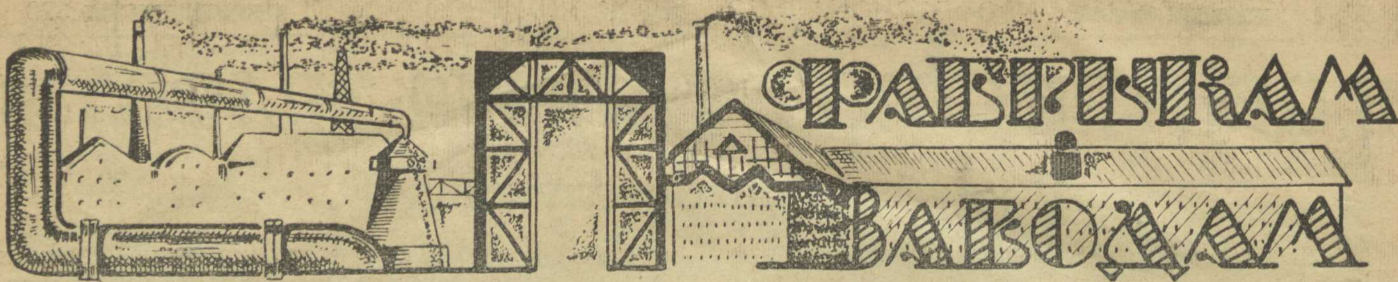
Многие кружки уже работают, но еще протекает организационный период.

Но уже можно сказать, что с открытием клуба наша культработа пошла вперед гигантскими шагами и есть уверенность, что постепенно, шаг за шагом удастся поставить нашу клубную работу на высоте, таким образом, чтобы и „солидные" члены союза и наша молодежь общими дружными силами повели разумную продуктивную работу. Правление клуба к этому принимает все меры и ему это безусловно удастся.

Минск.

Левский.

Вместо того, чтобы каждый месяц беспокоиться о внесении подписной платы—подпишись, товарищ, на журнал сразу на полгода или год. Это удешевит тебе стоимость журнала, обеспечит от перерывов в получении и облегчит работу редакции.



На товарищеском суде.

(Дрожжевой завод „Пролетарий“—Минск.)

Ровно в 3 часа трудовой день закончился гудком. Работницы одна за другой бегут в контору, как угорелые, с шумом и криком—суд! суд! Заинтересовался и я, что за суд и зашагал за ними. Маленькое помещение было полно. Завком поддерживает порядок. Так как в завкоме места было мало, то управляющий уступил свой кабинет. Расселись. Стали понемногу успокаиваться, и наконец стало тихо. Заседание об‘является открытым. Повестка дня ее совсем обыкновенная; бывают в жизни огорчения и приходится судить своих же товарищей.

У т. Я-ма явилась антипатия к одной из работниц и вот он начал на нее всячески кляузничать и устраивать насмешки. И у него настолько распоясался язык, что и окружающая его среда женщин и подростков нисколько не стесняла. В конце-концов работница от издевательств стала плакать, а однажды с ней случился, во время работы, припадок. Вместо того, чтобы угомониться, он и тут ей говорит, что „все нечестные плачут“,

На это обратил внимание завком. Виновным, себя т. Я-м не признал. Но, так как факт был установлен, а тов. Я-м человек грамотный и при том член культкомиссии, то и постановили—вынести ему строгий выговор и написать об этом в стенгазету.

Другой случай: Работница Т. Ш. назвала подростку слепухой, а та ей назад, что ты мол, сифилистичка и за это первая нанесла подростку по лицу удар.

Работница своего поступка не отрицала, но виновной себя не считает: такая маленькая девочка не должна знать, что такое сифилис, и называя ее так девушка-подросток нанесла ей моральное оскорбление. Поэтому она ее и ударила.

Работнице тов. Ш. закатили строгий выговор с предупреждением, а подростку поставили на вид, дабы она не позволяла себе говорить лишнего.

Присутствующие рабочие и работницы таким решением завкома остались довольны.

По окончании заседания Предзавкома тов. Кобец отметил, что насколько низок культурный уровень некоторых наших товарищей видно из сегодняшнего разбора дел.

Хорошо, когда все кончается хорошо, а то был и такой случай. Подшутил один рабочый над другим, а тот не понял шутки и колотил свою жену несколько дней. И нам приходится нецелесообразно тратить время на пустячные заседания завкома.

Рабочие и завком полагают, что такие случаи больше не повторятся.

Случайный.

וואס שטערט אונדזער קולטורעלער ארבעט.

(האנדווירטשאפטלעכע ווארשטאטן אפן נאמען כ׳ בורביס).

די קולטוראַרבעט אין אונדזערע וואַרשטאַטן הינקט אונטער. צו דעם איז פאַראַן אַ גאַנצע רייע סיבעס. איך וועל אָנמערקן די וויכטיקסטע. די הויפטסיבע איז דאָס, וואָס מיר האָבן ניט קיין אָרט. דער קליינער לענינווינקל קען בעשום אויפן ניט באפרידיקן די ארבעטער. למשל, ווען מ׳דאַרף דורכפירן אַן אַלגעמיינע פאַרזאַמלונג, קומט אויס די אַרבעטער צו שטיקן זיך אין דעם קליינעם צימערל און א טייל קומט נאָך אויס צו בלייבן אין קאָרידאָר ווייל ,ס׳סטאַיעט ניט קיין אָרט. און צוליב דעם קענען ניט דורכגעפירט ווערן אַלערליי קאמפאַניעס, וועלכע ווערן דורכגעפירט אַף אַלע זאַוואָדן, די קולטקאָמיסיע האָט זיך וועגן דעם שוין ניט איינמאָל געווענדעט צו דער אַדמיניסטראַציע און זי זאָגט צו, אז זי וועט פאַרברייטערן דעם לענינווינקל, נאָר דערווייל בלייבט עס באַם צוזאָגן... דער ווינטער גייט דורך און די נויטיקע אַרבעט איז אומעגלעך צו פורן...

ארבקאר ס. גאלקין.

Коммунизм начинается там, где появляется самоотверженная, преодолевающая тяжелый труд, забота рядовых рабочих об увеличении производительности.

ЛЕНИН.

Своими силами поднимаем производство.

(*На спичечной фадрике „Красная Березина“*)

На нашей фабрике имеется большое достижение со стороны рабочих технического персонала. Особенно нужно отметить работу по ремонту гидравличических прессов в фанерном отделении. Рабочие прессовщики раньше меняли манжеты один раз в неделю, а наконец дошло до того, что стали менять 2 раза за 8-ми часовой рабочий день. Вследствие этого фабрика терпела большой убыток. Много пришлось подумать и поработать нашей фабричной администрации над тем, чтобы избавиться от убытков, так как каждый манжет стоит немало денег.



Фанерное отделение фабрики „Красная Березина“.

Наконец наш бывший инженер тов. Машкевич, пришел к такому заключению, что прессы нужно будет обязательно вести в Москву для ремонта, на что пошло бы немало денег и времени. Но благодаря богатому опыту за свою десятилетнюю практическую работу т. т. *Мытника и Голуба*, прессы были ими же отремонтированы, на месте без всяких затрат, а главное—технически лучше усовершенствованы, чем, когда были новыми. И теперь прессы работают с 21-го августа без всяких смен манжет. Это об‘ясняется тем, что кроме капитального ремонта, к прессам изобретены т. т. Мытником и Голубом предохранители от порчи манжет, плит и т. д.

Благодаря этому, а также поднятию производительности труда всех рабочих, мы подняли свою производительность труда на 15 проц. выше до военного уровня.

Ново-Борисов.

Аронд.

Нельзя подрывать авторитет завкома.

(*К предстоящим перевыборам*).

Давно уже не было таких серьезных заседаний завкома при хлебопекарне ЦРК. Бывало потолкуют, поспорят с администрацией и опять продолжают по старому; не то было теперь по отчету завпекарней № 4 тов. Минькова; рабочие в прениях указывали, что администрация не согласовывает вопросы с завкомом и нанимает рабочих с улицы, в то время, когда много своих безработных на Бирже Труда.

Очень часто ставят хлебников возле пшеничного товара, о котором они понятия не имеют. Ясно, что это очень отражается на качестве его, по вопросу о сверхурочных работах администрация заявила, что кроме Правления МЦРК она никому не подчиняется.

— „Я хозяйственник и смотрю с хозяйственной точки зрения, что захочу, то и сделаю“—так заявил наш заведующий пекарней.

Завком у нас существует, главным образом, для того чтобы лишь спорить с администрацией, так как на каждом шагу нарушаются колдоговор, кодекс законов о труде и т. д.

На днях также наш заведующий тов. Миньков, опять без ведома завкома и Биржи Труда, по протекции, взял женщину и поставил ее в качестве катальщицы, в то время, когда у нас на пекарне своя имеется. Кроме того, нужно отметить, что женщина в этой работе не имеет никакого понятия.

Вопрос о возчиках у нас также больной: возчики, работая на пекарне, получают самую ничтожную зарплату. Недаром, их называют на пекарнях „церабкопскими лошадками“. В члены Профсоюза их не принимают, в штат не зачислены, спецодежду и расчетных книжек не имеют, лечиться им приходиться на свой счет.

Из всего этого можно заключить, что администрация всеми силами старается подрывать авторитет нашего завкома в глазах рабочих. На постановление завкома, вынесенном на этом заседании, о возчиках, администрация заявляла: можете написать хоть целую книгу протоколов, а я буду по своему делать“.

Я считаю, что наша администрация уже больно перегибает палку, нужно ей раз навсегда напомнить, что так действовать и подрывать работу завкома недопустимо.

Минск.

М Берман.

НА ПЕРО РАБКОРА.

Грозный начальник.



Есть такой в Полоцке: это—начальник управления трудколлективами тов. Рузин.

Редко пройдет общее собрание, чтобы рабочие не подняли вопрос о ненормальностях в трудколлективе и о необходимости снять зарвавшегося „нача“.



У ответработников ОПБ также немало времени отнимает разрешение разных мелких вопросов, недоразумений. Жалобы сыпятся, точно горох из дырявого мешка.

Имя Рузина, его „блестящая деятельность“ удостоилась красоваться в печати. Не так давно была написана большая статья о командовании тов. Рузина в трудколлективе швейников и о той жестокой, но безкровопролитной войне, которая происходит между начальником Рузиным и председателем союза швейников.

На широкой рабочей конференции в октябре, рабочие также не выдержали и затронули вопрос, по докладу ОПБ, о ненормальностях в трудколлективе и о „диктаторстве“ Рузина, и тогда было вынесено постановление перенести этот вопрос на широкое совещание предсоюзов и фабзавместкомов.

Спустя некоторое время после конференции, совещание было созвано.

Рабочий партийный клуб был битком набит. Пришли все. По докладу начуправления трудколлективами начались горячие прения. Начали, как говорится, „крыть“ во всю. Выступали один за другим, и думали, что конца не будет (закрыли список). Правда, выступления отдельных товарищей были преувеличены,—начали говорить о брожении в т/к и т. п. Но в основном товарищи правильно подметили больные стороны. Доставалось, хватало, конечно и тов. Розину. Здесь и отрыв от массы, незаинтересованность, грубое обращение, диктаторство, приказывание: „Я—начальник! Я приказываю и должно быть исполнено“ и т. д.

„Ему (тов. Рузину)—пары погон не хватает“—сказал один товарищ. Фактов много, не хватит бумаги их описать. Когда профуполномоченный приходит за процентными отчислениями по колдоговору, то Рузин требует, какое-то основание (?).

Вот последний „свежий“ факт. Положение конторского бюро, как и всех трудколлективов не блестящее, но уж год как существует и обеспечивает от 4-х до 6-ти безработных. Кроме того, оказывается бесплатная помощь и беднейшим слоям населения. Это великолепно известно Рузину, между тем он предлагает контбюро покрыть (погасить) долг в сумме 100 рублей, выданные контбюро на приобретение пишущей машинки, в противном случае он забирает машинку и закрывает этим контбюро. Его, конечно, призвали к порядку. Здесь кроме невыдержанности, кроме вопиюще неправильных действий со стороны Рузина, следует отметить еще один характерный момент: Рузин не согласовав вопрос с союзом совторгслужащих, чуть ли не прикрыл контбюро за 100 руб. долга, в то время, когда срок погашения около тысячи руб. полученные трудколлективами взаимообразно от совторгслужащих давно истек.

Между тем союз не разбрасывается такими грозными отношениями.

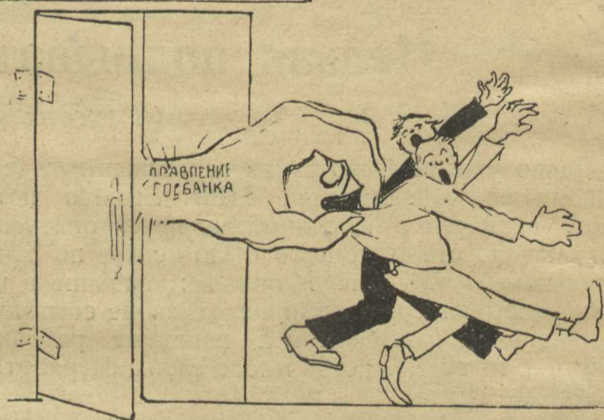
Не мешало бы кому следует призвать т. Рузина по настоящему к порядку. Уже давно пора.

Молот.

Не на жизнь, а на смерть.



Уже 6 месяцев, как между местным отделением Госбанка и местным отделением союза совторгслужащих идет ожесточенная бумажная перестрелка по вопросу о замене кассиров—членов союза, членами артели ответственного труда.



Кассиры Госбанка работают в банке около 2-х лет и не желают войти в артель ответственного труда, так как последнее повлечет за собою исключение из союза. Чем кончится эта борьба?—предсказать трудно, так как обе стороны в этой борьбе проявляют крайнюю ожесточенность и дело дошло до того, что правление Госбанка предложило уволить кассиров в порядке п. „А“ ст. 47 Код. Зак. о Труде.

Необходимо, чтобы ЦП нашего союза обратило на это внимание и сказало по этому делу свое веское слово.

О.

Борисов.

СТРАНИЧКА МЕЖДУНАРОДНОЙ РАБОЧЕЙ СВЯЗИ

Письмо из Германии.

ДОРОГИЕ БРАТЬЯ.

В журнале „Sennaciulo“*) я прочел Ваше обращение с просьбой писать Вам о нашей жизни. Я шлю Вам письмо, где буду описывать жизнь рабочего в Альтонер'е близ Гамбурга. Я работаю на печатной фабрике слесарем. Зарабатываю



Спортсмэны СССР в Чехо Словакии.

в час 95 пфенингов, что равно 50 пфенингам довоенным, ибо цены увеличились на 100 процентов. Я работаю сейчас 8 часов в сутки, ибо не делаем фабрикантам никаких уступок. Скоро мы будем работать только 3 дня в неделю, голод среди рабочих увеличится. Контракт, который заключали реформистский союз металлистов с союзом эксплоататоров, гласит: „если выполнить все условия рабочих—тогда последние должны работать 9 и больше часов в сутки. Если выполнить немногие условия—рабочий день будет равняться 8 рабочим часам“. Контракт был подписан на 8 часов. Вожди союза восхваляли себя за этот контракт, считая его за большую победу. Это делается в большом городе, вы сами можете представить, что делают „вожди союза“ в провинции. Там положение рабочих еще хуже. Мы производим полезные предметы, но не имеем чего поесть и что одеть, а на улицах сотни тысяч без работы. Они не имеют доходов, только некоторые из них получают от государственных страховых касс в неделю немного марок. Большинство безработных нищенствует или манифестирует по улицам. В доме, где живу я—живут 3 семьи безработных из 6 душ. Велика нищета среди безработного люда, что он готов из-за отсутствия пищи на самоубийство. Среди богатеев-эксплоататоров и не видно этой нищеты. Они кушают деликатные изнеженные кушанья, пьют дорогие вина, спят в шелковых постелях и одеваются роскошно. Так же живут и „защитники“ рабочих—социал-демократы. Эти социал-предатели Шейдеман, Носке, Эберт, Гильфердинг и др., которые считают себя спасителями рабочих от паразитов. Роза Люксембург говорила: „Я была, есть и буду в рядах борцов за революцию за Германскую Советскую Республику“. Эти слова мы помним. Мы слышали от приехавших делегатов много хорошего о СССР. Делегации произвели раскол в среде социал-демократической партии, всколыхнули индиферентную (безразлично-настроенную—*Ред.*) массу рабочих. В среде низовых членов социал-демократической партии раздаются голоса за СССР, это несмотря на всю ложь, на все старания газеты „Гамбургского Эха“ (газета соц. дем.). Эхо большинства членов—в ответ на это „эхо“—скептицизм ко всем мероприятиям партии. Наша компартия ведет теперь большую пропагандистскую работу среди крестьян и других работников земли. Тысячи гамбургских товарищей идут в воскресенье в провинцию и раз'ясняют задачи партии. Симпатии масс к компартии растут с каждым днем, ибо и Дауэс-план и Локарнский пакт несут голод и войну, а эксплоататоры не смогут кормить рабочих.



Красные спортсмэны рабочей спорт-ассоциации „Фихте“—в Галле, Германия

Привет вашим минским рабочим. Жду от от В. писем. Адрес мой найдете в S. A. T.

С пролетарским приветом **Курт Либер.**

Алтона, близ Гамбурга
Германия.

Письмо получено Бюро межсоюзной рабочей связи при ЦБ Эсперантистов Совстран с просьбой передать в редакцию профессионального рабочего журнала.

Зав. Бюро **Д. Снежко.**

---

*) „Sennaciulo“ — „Вненационалист“, журнал издаваемый S. A. T. (Всемирная Ассоциация Революционных Эсперантистов—Союз Единого Фронта.).

ЛИТЕРАТУРНАЯ СТРАНИЦА

Утренний гуд.

И каждый день со всех
концов
Гудят гудки заливчато и
звонко,
И я встречаю радостно их зов'
Взбалмошенный,
спросонка...
И так всегда—
начнет депо басисто,
И по мальчишески подхватит
кожзавод,
И мерный гуд смешается со
свистом,
И долго криком воздух
мнет.
И стынут стиснутые пересвисты
сосен,
Когда у медных губ сгрудится
гуд,
Когда гудок, приказывая,
просит—
Приняться за упорный
труд...
Со всех концов и с вывихнутых
улиц,
От сплюснутых кварталов и
домов
Текут на радостный их
зов,
Чтоб потонуть в преддневном
гуле...
И только так—
по давнишней привычке,
С тревогой вскинутся глаза,
Но ровный гул гудящей пе-
реклички
Зовет тревожные глаза
назад...
И снег хрустит, истоптанный
ногами
Потока льющихся
голов,
И ровный гул, и черный
дым—как знамя,
Под марш разбуженных гудков.

СТИХИ С. ЕЗЕРСКОГО.

Родился в 1909 г. Отец умер рано и на 13-м году жизни мне пришлось пережить многое.

Перепробовал много профессий (но до конца, не научился ни одной). Но крепко тянет только токарская работа.

Стихи пишу уже полтора года. Печатаюсь недавно. Работаю в литгруппе „Звенья", в студии клуба Карла Маркса, КИМ.

Из поэтов люблю Есенина—за искренность и Безыменского—за жизненность.

Ты ошиблась дорогой—грусть...

Так неслышно опустится вечер,
Бросит синь и туман к стеклу,..
Я накину куртку на плечи
И пойду в комсомольский клуб.
На заводе замолк мой станок,
Здесь-же смеху—серебряно литься!
Ручейками в бурлящий поток
Потекут молодые лица.—
Да, я знаю—тяжелый груз
Нам взвалили на твердые плечи.
В этот тихий задумчивый вечер—
Ты ошиблась дорогой—грусть!..

* * *

Так неслышно опустится вечер,
Бросит синь и туман к стеклу...
Я накину куртку на плечи
И пойду в комсомольский клуб.

Проводы.

Так зачем, зачем, любила я,
Подставляла жадно рот?
Все равно забрали милого
Комсомольца в Красный флот.
Уезжая, наказал он мне—
Ты работай, не горюй!
Я ему—Вы, знаю, баловни—
Так падки на поцелуй...
Вышел месяц,—темен, светел ли?
Мы целуясь не заметили.
Разошлись, а издалека
Нам на встречу—птичий клекот.
Причесала русы волосы
И решила едет—пусть!
Только в сердце глупом,
голосом
Колотилась тихо грусть.
Ой, как рельсы дробно тенькали,
Так протяжно пел гудок...
Прислонилась с грустью к стенке я,
Посмотрела на восток.

Со станком.

И каждый день, и каждый час,
Сливаясь шепчут губы:
—Остерегись!—Не сгоряча!
— Горячность губит!
Гудит станок и точит сталь,
И мчится пасс и шепчет:
Точи, точи! Чего там стал?
Сожми тиски покрепче!
Точи и пой! Всегда с тобой!
Умойся ливнем стружек...
Как хорошо мне быть с тобой,
Как хорошо снимать прибой.
Не знать, что где-то стужа...
Еще, еще, еще еще-б
Стоять и пить раздолье,
Но хмурит лоб и морщит лоб
Гудок заводский,—болью.
—Ну, до утра!Прощай, родимый!
—А завтра встречу снова!..
Как хорошо,
Как хорошо в заводском дыме
Спевать любимым словом...
Клокочет кровь, и день, как час,
И тяжесть плечи любят...
А я кричу—не с горяча,
Горячность губит.

Ушедшей сестре.

И отец и братья были,
Я их скоро в жизни разбросал...
И сестра была, а стала былью,
Как к полудню на траве роса.
Я увидел—распростершись в черном,
Но как снег—любимые черты,
И на лбу назойливо, упорно
Будто мысль бьется и чертит.
И в раскинутом, осевшем теле,
И в руке, зажавшей револьвер,
Жизнь царапалася еле-еле,
Как царапается мышь о дверь...
И в губах поджатых и молчащих
И в забрызганном лице,
Кажется, забьется чаще, чаще
Мыслей недосказанная цепь...
Так зачем, зачем же было трогать?
Это—явь? и это в черном—труп?...
Я нагнулся опечаленный и строгий,
Чтоб забыть любимую сестру.

Гришка Бунтарь.

Дитя улицы.

Маленькая, маленькая крошка!
Ну, как женская серьга!
А хитрее старой кошки
И юрливей, чем блоха.

В порыжевшей дряхлой свитке,
В рваных туфлях на ногах...
Тонким голосом, как нитка,
Ты врезаешься в сердца:

— Граждане!
Покупайте
Ириски!
— На копейку—
Пара штук!
А лицо, лицо, что миска,
Сине от морозных мук...

Так все время: и зимой и летом
С ящиком, заношенным в руках,
Целый день, от самого рассвета,
Тонешь ты в людских волнах.

Только поздней, поздней ночью
Второпях, ты мчишь домой,
И, сияют, пляшут очи,
Если деньги есть с собой.

Дома радостей—охапка!
Будет ужин:—хлеб и чай...
Оживет больная бабка,
Что собралась в дальний край.

Ну, а если нет медяшек,
Этих капель трудовых,—
Значит вечер будет тяжек
И невзрачен для двоих...

. . . .

Маленькая, маленькая крошка!
Ну, как женская серьга!
А хитрее старой кошки,
И юрливей, чем блоха.

И. Дукор.

По существу.

Из груды стихов, присланных на адрес „Профруха“, я выбрал несколько *показательных* для ответа товарищам, пробующим свои силы в области поэтического творчества.

Рабочий трудколлектива пекарей № 4 товарищ И. Корсак прислал стихотворение, посвященное „Профруху“. Мне хочется отметить в этом стихотворении *наивность* его стройки, *элементарность* подхода к теме.

В чем это выражается? Для примера беру первую строфу:

Слишком поздно с тобой познакомился я,
Но знакомство это я ценю,
Ибо узнал на столбцах я всю жизнь у тебя,
И узнал всю идею твою.

Строчки этого четверостишия (строфы) не выдержаны в едином размере. Только *большие поэты*, вполне владеющие своим мастерством, умеют давать строчки, написанные в разных размерах в *одном* стихе, начинающим это не под силу. Сопротивление материала не может быть сложено неопытной рукой.

Поэтому, начинающим надо стараться писать четверостишия так, чтобы строчки по размеру совпадали.

Еще. Слишком часто употребляется слово „я“, оно *приедается* в таком частом повторении. Надо стараться этого избежать.

Нехорошо звучит „всю жизнь у тебя“, „всю идею твою“. В этом повторении чувствуется *тяжесть*. Нет той *легкости*, которая *должна* быть в художественном произведении.

Стихи т. Голикова (Могилев, союз Рабземлес) значительно *ниже* стихов тов. Корсака. Здесь невыдержанность размера и слабость стройки словесного материала проявлены еще резче.

Для примера возьму строфу из стих. „Делегатка-активистка“.

Втяну всех женщин
В различные кружки,
Награжу их газетами
И книжками, как одну.

Это—не стихи. Это—обыкновенная газетная проза, отрывки которой написаны *построчно*. Здесь даже нет намека на основной элемент стиха—на *рифму*.

Несколько лучше другое стихотворение товарища Голикова „Землекоп“. Но и здесь отсутствие образности, слишком выпирающая дешевая агитационность—губят работу тов. Голикова.

Такие строчки, как:

Свергнете вы капиталистов,
Банкиров и всех тиранов.
Сам ты свободен
И развяжешь узлы обманом

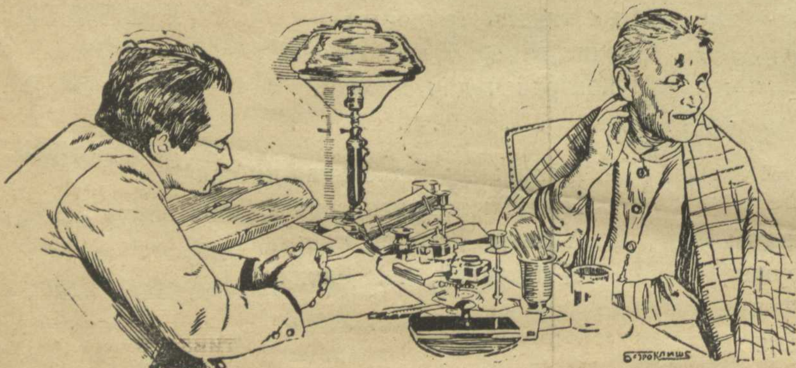
и т. д.—никого не устраивают.

Нужно работать дальше и отказаться от таких „агиток“.

ОБО ВСЕМ ПО НЕМНОГУ.

Труд текстильщицы и беременность.

Германский врач Гирш опубликовал недавно результаты произведенных им исследований и собранных сведений, касающихся исхода беременности у работниц текстильного труда, которых в Германии имеется около 500.000. Исследования эти производились в течение ряда лет над довольно большим количеством женщин, так как около 40⁰/⁰ текстильщиц оказались замужними, и среди них ежегодно в среднем бывает около 10000 беременных. Оказалось, что преждевременные роды среди



Бабушка русской провокации—Серебрякова на допросе у следователя. К предстоящему судебному процессу.

работниц, занятых у прядильных машин, встречаются в 16 раз чаще, чем среди женщин остальной части населения, не занятых фабричным трудом. Частота же преждевременных родов среди работающих на ткацком станке в 6 раз больше, чем у не работавших на фабриках. Количество мертворожденных детей среди текстильщиц вдвое чаще, чем среди остального населения. У женщин со срочными родами только 30 проц. всех родов оказались нормальными, у остальных наблюдались патологические, т. е. неправильные роды (сужение таза, кровотечения, разрывы и др. осложнения). Д-р Гирш приписывает такое ненормальное течение беременности и родов тому обстоятельству, что текстильщицы поступают на работу еще подростками, т. е. в период, когда рост скилета, и в частности таза, не закончился. Таким образом, таз в периоде своего роста испытывает на себе все последствия тяжелых условий работы, как-то: продолжительного стояния на ногах, ненормального положения тела и т. д. Результатом этого и является сужение таза и обезображение его формы, а отсюда и неправильные роды. Это положение подтверждается еще и тем, что частота неправильных родов оказалось обратно пропорциональной возрасту началу работы, т. е. чем раньше текстильщица поступала на фабрику, тем чаще наблюдались у ней неправильные роды.

Стоянка каменного века в Смоленском у.

Осенью текущего года археологами А. Н. Лидвинским и К. Я. Виноградовым произведены раскопки на стоянке каменного века, расположенной вблиз деревни Нижних Немикареи, по реке Днепру в смоленском уезде.

На стоянке найдено много обломков древней посуды, которую человек лепил от руки, не зная еще в то время способа изготовления ее на гончарном кругу. Кроме посуды, найдены кремневые орудия: топоры, клинья, стрелы, ножи и т. п. Но интереснее всего—две площадки из обожженной глины, обнаружены на самой территории стоянки. Исследователи полагают, что эти площадки—остатки от пола шалаша, который для первобытного человека служил обычным жильем, куда он скрывался от холода и непогоды. В центре площадок найдены следы воронки. Исследователи предполагают, что воронка специально была сделана человеком для костра, который мог находиться внутри шалаша.

Все предметы из раскопок поступили в смоленский областной музей. Ввиду огромной ценности найденных площадок, предположенно доставить целиком одну из них в музей.

Использование кожевенных отбросов.

В Англии запатентован новый способ использования кожевенных отбросов, заключающийся в том, что отбросы вымачиваются в растворе щавелевой кислоты до полного извлечения из них дубильных материалов. Из растворов извлекается хром, а кожа идет на варку клея.

Кроме того, отбросы кожи применяются в виде тонкого порошка или мелкой стружки, вместе с другими материалами для изготовления различных изделий.

Использование отбросов кожи для удобрений, применявшееся раньше, показало, что хромовая кожа действует на растения, как яд.

Новый способ обработки кожевенных отбросов находит в настоящее время в Англии широкое промышленное применение.

„Невидимый“ свет.

На с'езде химиков в Балтиморе был проделан чрезвычайно интересный опыт устройства так называемого „невидимого“ света. Во время вечернего заседания в зале был выключен свет: после наступления темноты был пропущен электрический ток через пары ртути, вследствие чего образовалась ртутная вольтовая дуга, которая очень слабо светит, но чрезвычайно богата ультра-фиолетовыми лучами. Под влиянием ультра-фиолетовых лучей, в темноте начали светиться фосфористым блеском зубы, глаза, ногти присутствующих, а также перламутровые пуговицы на их костюмах.

В настоящее время делаются также попытки использования ртутной вольтовой дуги для световых эффектов на сцене, одевая артистов в соответствующие костюмы, можно добиться того, что их костюмы будут ярко светиться, при полной темноте на сцене и в зрительном зале. Затруднения возникают с устранением тех вредных последствий, которые оказывают ультра-фиолетовые лучи на человеческий организм, в особенности на кожу. О достижениях в этой области пока ничего неизвестно.

Что постановил Президиум ЦСПСБ.

Распределение обязанностей между членами Президиума.

Распределить обязанности между членами Президиума следующим образом: тов. **Ендаков**—председатель ЦСПСБ, тов. **Шарангович**—ответственный секретар, тов. **Каплан**—зав. Орготделом, тов. **Турлай,**—зав. ОТЭ, тов. **Кононов**—зав. Культотделом, тов. **Гальбрайх**—зам. зав. Культотделом, тов. **Мирингоф**—работа среди молодежи, т. **Танаевцева**—работа среди женщин.

Об отчетной кампании V-го Всебелорусского С'езда Профсоюзов.

1. Отчетную кампанию V-го Всебелорусского С'езда Профсоюзов начать с 15-го декабря 1925 г. и закончить к 20-му января 1926 г.

2. По округам созвать совещания профактива Окрпрофбюро, Окротделений, фабзавместкомом и комиссий при них, для проработки решений V-го Всебелорусского С'езда Профсоюзов.

3. По г. Минску—поручить Орготделу созвать совещание профактива г. Минска для проработки решений V-го Всебелорусского С'езда Профсоюзов.

4. После совещания актива провести по предприятиям на общих собраниях рабочих и служащих, отчеты о V-м Всебелорусском С'езде Профсоюзов. Отчитываться должны делегаты, участвовавшие на с'езде.

5. Поручить Орготделу ЦСПСБ дать директивные указания по линии профорганизации по вопросу об отчетной кампании V-го Всебелорусского С'езда Профсоюзов.

О сокращении сети Райпрофбюро.

Решение V-го Всебелорусского С'езда Профсоюзов по вопросу о сокращении сети РПБ—провести в жизнь с 15-го января 1926 г.

Предложить Окрпрофбюро создать комиссии для просмотра сети РПБ, на предмет их сокращения, на основании решений с'езда.

Поручить Орготделу дать указания ОПБ по данному вопросу.

О порядке посылки в зимние дома отдыха.

1. Оставить в силе существующий порядок направления рабочих и служащих в дома отдыха, через союзы. Принимая во внимание зимний период, считать возможным увеличение процента мест в домах отдыха для страхкасс.

2. Предложить союзам при отборе рабочих в дома отдыха, в первую очередь направлять рабочих, представляющих документы ВКК о нуждаемости в доме отдыха, а также изнуренных рабочих и работающих во вредных производствах.

3. Учитывая ограниченное число мест в домах отдыха на зимний период предложить союзам в дома отдыха направлять, на имеющиеся у них места, 80 проц. рабочих от станка.

О редколлегии журнала „Профрух".

Ответственным редактором „Профрух Беларусі" назначить тов. **Гальбрайха.** Ответственным секретарем редакции тов. **Жилина А.**

Об организации зимнего спорта.

Считать целесообразным организацию зимнего спорта в межсоюзном масштабе, для чего предложить Культотделу договориться с Центральными Правлениями Союзов по вопросу об их материальном участии, в организации зимнего спорта.

В виды больших расходов по содержанию площадки, всю работу на таковой вести на основе хозрасчета, изыскивать все возможности для удешевления использования площадкой членами союза.

Площадку создать в летнем саду „Профинтерн". Для работы по лыжному спорту использовать городской сад, для чего вторично просить Минокрисполком о предоставлении сада для лыжных занятий и о проводке в ней освещения за счет Окрисполкома.

Все управление зимним спортом возложить на культотдел ЦСПСБ.

О порядке оплаты рабочих и служащих, занятых в трудколлективах за время допризывной подготовки, а также и за время прохождения ими сборов в переменном составе терчастей.

Возбудить перед СНКБ вопрос об отмене его постановления от 4 сентября с. г. о перечислении всех работающих в трудколлективах в отношении оплаты за время допризывной подготовки, а также за время обучения ими сборов в переменном составе терчастей к безработным, и издании следующего постановления о порядке оплаты рабочих и служащих, занятых в трудколлективах за время допризывной подготовки, а также за время обучения ими сборов в переменном составе терчастей.

1. Рабочие и служащие, работающие в трудколлективах, существующих более 6-ти месяцев и не применяющих переменного состава, сохраняют за время прохождения допризывной подготовки, а также за время обучения ими сборов в переменном составе терчастей—сохраняют свою должность и средний заработок на общих основаниях.

2. Рабочие и служащие, работающие в трудколлективах, существующих менее 6-ти месяцев, применяющих переменный состав, получают за время прохождения допризывной подготовки, а также за время обучения ими сборов в переменном составе терчастей—пособие по безработице из Страхкасс. Должность за этими рабочими и служащими сохраняется.

Примечание 1. Время получения пособия в этом случае засчитывается в предельный срок выдачи пособия.

2. Трудколлективами, применяющими переменный состав считаются трудколлективы, в которых в течение последних 6-ти месяцев было переменено не менее 15 проц. общего количества занятых в них рабочих и служащих.

3. Что же касается организаций других групп, то в каждом отдельном случае иметь отдельное суждение.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ.

Тов. М. Фиалкову (Мозырь).

ВОПРОС: Для более скорого заключения годового баланса я вошел в соглашение с завед. аптекой; по соглашению он мне уплачивает 40 рублей сдельно, т. е. если я буду работать сверхурочно не по часу, а без ограничения времени. При этом, он предполагал, что эта работа продлится 10 дней, я же высказывал мнение, что это продлится 3 недели. В результате же я работал 6 недель сверхурочно по 3 с пол часа и 5 дней отдыхов по 9 час. Считая, что мое соглашение является ухудшающим условия моего труда (ст. 4, общей части КЗОТ), прошу ответить: имею ли я право требовать с заведывающего оплаты по часовому расчету, согласно КЗОТ, и как я должен поступить, если он откажется?

ОТВЕТ: Ваше соглашение недействительно на основании ст. ст. 4 и 28 КЗОТ в том случае, если администрация обязала вас выполнить эту работу исключительно в сверхурочное время и если вам пришлось потратить на эту работу столько сверхурочных часов, что оплата их в 40 руб. меньше, чем оплата, которая полагается по КЗОТ (ст. 60) за сверхурочную работу, т. е. в полуторном размере за первые 2 часа и в двойном размере за остальное время.

Вам следует обратиться по этому вопросу в РКК, рабочая часть которой может потребовать производства экспертизы для определения количества сверхурочных часов, которое необходимо было затратить для выполнения этой работы.

ВОПРОС: Имеет ли право сказать завед. аптекой, что он без разрешения окрздрава мне не уплатит, в то время, когда он без разрешения окрздрава со мной согласился на 40 руб., и в то время, как аптека является самостоятельно-хозяйственной единицей?

ОТВЕТ: Если окажется, что за произведенную работу вам причитается дополнительная сумма, то таковая должна быть вам во всяком случае уплачена, независимо от разрешения окрздрава, поскольку работа была вам поручена вашей администрацией.

В этом вопросе необходимо руководствов. ст. 32 КЗОТ.

Пекуровской (Мозырск. ОКРФО).

ВОПРОС: Пользуются ли караульные команды при Окрфинотделе сокращенным рабочим днем (6 часов) накануне еженедельных дней отдыха и праздничных дней?

ОТВЕТ: Сокращенный рабочий день накануне еженедельных дней отдыха и праздничных дней установлен для всех лиц, работающих по найму. Сокращенным рабочим днем не пользуются лишь те работающие по найму, условия работы которых регулируются специальным положением, устраняющим в виду особого характера их работы пользование сокращенным рабочим днем.

Караульные команды такого специального положения не имеют. Поэтому служащие караульных команд или пользуются сокращенным рабочим днем или, если условия работы требуют, работают сверхурочно, но за сверхурочную работу получают вознаграждение в размере, предусмотренном 60 ст. КЗОТ.

Ей-же.

ВОПРОС: Должны ли служащие караульных команд получать вознаграждение за проработанные праздничные дни.

ОТВЕТ: За работу в праздничные дни они должны получать в двойном размере (из расчета—рабочий день $\frac{1}{24}$ месячного содержания).

Редактор—Редколлегия. **Издатель—ЦСПСБ.**

1-я Гостипография „БГИ“. Заказ № 1303. Тираж 3500 экземп. Главлитбел № 15058.